



Gestión del talento humano y calidad educativa en las
instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles”
San Juan de Lurigancho - 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Karina Esther Torres Torres

ASESORA:

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

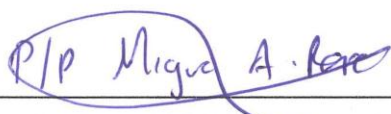
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

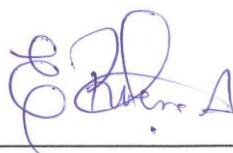
Página del jurado

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by several loops and a final flourish.

Dr. Sebastian Sánchez Díaz
Presidente

A handwritten signature in blue ink, starting with 'P/P' in a circle, followed by 'Miguel A. Gonzales'.

Mgtr. Janet Valdivieso Gonzales
Secretaria

A handwritten signature in blue ink, featuring a large 'E' and 'G' followed by 'Rivera A'.

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano
Vocal

Dedicatoria

A mi adorada hija, por ser el motor que me impulsa día a día, a mi querida madre por su infinito amor e impulsarme a seguir adelante, y confiar en mí para cumplir mis objetivos.

Karina Esther Torres Torres

Agradecimientos

Agradezco a Dios por estar conmigo siempre, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

A mis maestros, gracias por su gran constancia y esfuerzo en su forma de enseñanza tanto al desarrollar y aprender esta investigación.

Karina Esther Torres Torres

Declaración de autenticidad

Yo, Karina Esther Torres Torres, estudiante del Programa Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 41179956 con la tesis titulada Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho - 2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, febrero de 2018



Karina Esther Torres Torres

DNI: 41179956

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante Uds. la tesis titulada: Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017, para obtener el Grado de Maestra en Administración de la Educación.

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad educativa; esta investigación se estructura en siete capítulos, detallados de la siguiente manera:

La introducción, donde se presenta el problema principal, objeto de estudio de la investigación, así como: Antecedentes, fundamentación científica, justificación, hipótesis y los objetivos del tema investigado. Seguidamente en el marco metodológico, se detallan las variables, operacionalización de las variables, metodología, tipo de estudio, diseño, población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Después en la parte de resultados, se realiza un análisis descriptivo de los datos de las variables de la investigación y sus dimensiones (descripción estadística), así como el análisis inferencial (prueba de hipótesis general e hipótesis específicas). Luego, en la discusión de los resultados se contrastan las hipótesis con los antecedentes presentados. Posteriormente se presentan las conclusiones, aquí se responde a la interrogante de la investigación planteada en la introducción. Posteriormente se dan a conocer las recomendaciones, en esta sección se adjuntan las propuestas del investigador para solucionar el problema investigado, para un estudio más profundo y finalmente se presentan las referencias bibliográficas que son las fuentes de información con lo que se ha trabajado a lo largo del proceso de la investigación así como los anexos que son los datos adjuntos como: matriz de consistencia, instrumentos, certificado de validez, confiabilidad a aplicar entre otros.

Esperando cumplir con todos los requisitos de aprobación, me presento ante Uds.

Señores miembros del jurado.

La autora

Índice

Carátula	Pág. i
 Páginas preliminares	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3 Justificación	40
1.4 Problema	42
1.5 Hipótesis	44
1.6 Objetivos	44
II. MARCO METODOLÓGICO	46
2.1 Variables	47
2.2 Operacionalización de variables	47
2.3 Metodología	50
2.4 Tipos de estudio	50
2.5 Diseño	50
2.6 Población	51
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.8. Métodos de análisis de datos	55

	Pág.
III. RESULTADOS	58
IV. DISCUSIÓN	70
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES	76
VII. REFERENCIAS	78
VIII. ANEXOS	83
Anexo 1: Matriz de consistencia	84
Anexo 2: Constancia emitida por la institución	85
Anexo 3: Confiabilidad	86
Anexo 4: Base de datos	87
Anexo 5: Instrumentos	93
Anexo 6: Formato de validación de instrumentos	95
Anexo 7: Artículo científico	113

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión del talento humano	49
Tabla 2 Operacionalización de la variable calidad educativa	49
Tabla 3 Población de docentes I.E.P “Sor Ana de los Ángeles	52
Tabla 4 Valoración gestión del talento humano y calidad educativa	53
Tabla 5 Expertos que validaron el cuestionario sobre gestión del talento humano y calidad educativa	54
Tabla 6 Confialidad del cuestionario gestión del talento humano y calidad educativa	55
Tabla 7 Escala de valores de Alfa de Cronbach	55
Tabla 8 Escala de interpretación para la correlación de Sperman	56
Tabla 9 Distribución de niveles de gestión de talento humano	59
Tabla 10 Distribución de niveles de calidad educativa	60
Tabla 11 Distribución de los niveles de gestión de talento humano y calidad educativa	61
Tabla 12 Distribución de los niveles de gestión por competencias y calidad educativa	62
Tabla 13 Distribución de los niveles de gestión del conocimiento y calidad educativa	63
Tabla 14 Distribución de los niveles de gestión de personas y calidad educativa	64
Tabla 15 Prueba de normalidad	65
Tabla 16 Significancia y correlación entre gestión del talento humano y calidad educativa	66
Tabla 17 Significancia y correlación entre gestión por competencias y calidad educativa	67
Tabla 18 Significancia y correlación entre gestión del conocimiento y calidad educativa	68
Tabla 19 Significancia y correlación entre gestión de personas y calidad educativa	69

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Los seis procesos de la administración de recursos humanos	23
Figura 2	Componentes del talento humano	24
Figura 3	Objetivos organizacionales e individuales	25
Figura 4	El proceso de selección del personal	31
Figura 5	Círculo de Deming	35
Figura 6	Niveles de gestión del talento humano	59
Figura 7	Niveles de calidad educativa	60
Figura 8	Gestión del talento humano y calidad educativa	61
Figura 9	Gestión por competencias y calidad educativa	62
Figura 10	Gestión del conocimiento y calidad educativa	63
Figura 11	Gestión de personas y calidad educativa	64

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, tuvo como objetivo de estudio determinar la relación que existe entre ambas variables.

La metodología de la investigación fue de tipo básica; método hipotético deductivo; su diseño no experimental transversal de tipo correlacional, porque busca establecer la asociación entre las variables: Gestión del talento humano y calidad educativa, sustentando la influencia de una variable en la otra. El enfoque de la investigación que se utilizó fue cuantitativo, con una población censal constituida por 80 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles”. En la investigación no hay muestra, porque se tomó el 100% de la población en estudio. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta, teniendo como instrumento de evaluación al cuestionario. Para establecer la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 20 docentes y se obtuvo el estadístico Alfa de Cronbach con un valor 0,938 para la variable gestión del talento humano y 0,932 para la variable calidad educativa. Se procesó los datos de la investigación haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0.

Asimismo los resultados obtenidos evidenciaron que existió una correlación positiva entre la gestión del talento humano y calidad educativa considerable Rho 0,301 y una significancia ($Sig= p=0.007$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto, la relación que existió entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” fue directa y significativa.

Palabras clave: Gestión del talento humano, calidad educativa.

Abstract

The present research entitled: Management of human talent and educational quality in the private educational institutions "Sor Ana de los Angeles" San Juan de Lurigancho - 2017, aimed to determine the relationship between the two variables.

The methodology of the research was of basic type; Deductive hypothetical method; Its non-experimental cross-correlational design, because it seeks to establish the association between the variables: Human talent management and educational quality, supporting the influence of one variable on the other. The research approach used was quantitative, with a census population consisting of 80 teachers from the initial, primary and secondary level of the private educational institutions "Sor Ana de los Ángeles". In the research there is no sample, because 100% of the study population was taken. The technique used in the data collection was the survey, having as an evaluation instrument the questionnaire. To establish the reliability of the instruments, the internal consistency test was applied to a pilot sample of 20 teachers and the Cronbach Alpha statistic was obtained with a value of 0.938 for the human talent management variable and 0.932 for the educational quality variable. The research data were processed using SPSS Statistical Program version 22.0.

Likewise, the results showed that there was a positive correlation between management of human talent and educational quality Rho considerable 0.301 and a significance (Sig = $p = 0.007$) lower than $p = 0.05$. Therefore, the relationship that existed between management of human talent and educational quality in the private educational institutions "Sor Ana de los Ángeles" was direct and significant.

Key words: Human talent management, educational quality.

I.- INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

En la investigación se consideraron algunos antecedentes internacionales y nacionales relacionados al tema en mención.

Internacionales

Gonzáles (2014) en su investigación titulada: “*Gestión del talento humano y desempeño laboral*”, realizada en la Facultad de Educación de la Universidad Autónoma de Guadalajara - México, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral; se tomó en cuenta la metodología: tipo de investigación básica; diseño correlacional; técnica encuesta; instrumento cuestionario; muestra noventa docentes; la investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de las Expectativas del autor Vroom en el año 1964, el cual sustentó que un hombre tiende a actuar en diversos espacios en base a las expectativas, ya que la persona se basa en la esperanza o posibilidad de lograr los objetivos; se llegó a la siguiente conclusión: El 82% de docentes son partícipes de este proceso por lo que se puede obtener una visión consolidada del desempeño laboral.

Gutiérrez y Murillo (2015) en su investigación titulada: “*Gestión del talento humano y cultura organizacional*”, realizada en la Facultad de Psicología - Colombia cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y cultura organizacional; se tomó en cuenta la metodología: el tipo de investigación básica; diseño correlacional; técnica encuesta; instrumento cuestionario; muestra ochenta docentes; la investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de la Fijación de las Metas del autor Locke en el año 1968, el cual sustentó que el propósito de alcanzar una meta u objetivo es una fuente básica de estimulación en la labor diaria; se llegó a la siguiente conclusión: El 95% de docentes puede acceder a mejorar los niveles de formación académica de los estudiantes que hacen parte del talento humano encargado de labores educativas al interior del plantel estudiantil, o cualquier tipo de empresa u organización.

Alvarado (2013) en su investigación titulada: “*Gestión del talento humano y competencias pedagógicas*” realizada en la Facultad de Educación - Guayaquil Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y competencias pedagógicas; se tomó en cuenta la metodología: tipo de investigación básica; diseño correlacional; técnica encuesta; instrumento cuestionario; muestra ciento diez trabajadores; la investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de las Tres Necesidades del autor McClelland en el año 1962, el cual sustentó el progreso de todos los países industrializados se debe a los diferentes factores culturales; se llegó a la siguiente conclusión: El 85% de la participación activa del trabajador en la actualidad es de vital importancia, esto solo se puede lograr venciendo todos los paradigmas, logrando el aprendizaje participativo.

De las Casas (2013) en su investigación titulada: “*Gestión del talento humano y calidad de la educación*” realizada en la Facultad de Psicología – México, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad de la educación; se tomó en cuenta la metodología: tipo de investigación básica; diseño correlacional; técnica encuesta; instrumento cuestionario; muestra doscientas organizaciones; la investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de la Motivación del autor Maslow en el año 1943, el cual sustentó que los individuos estamos motivados para adquirir ciertas necesidades tanto variadas y complejas a las cuales se le determina un cierto orden jerárquico se llegó la siguientes conclusión: El 90% de la Gestión del Talento Humano debe permitir que la mayoría de los seres humanos accedan a los conocimientos, tiempo atrás solo tenían acceso solo la gente de buena posición económica, esto ha cambiado por los adelantos tecnológicos y ha permitido que nosotros estemos debido a la globalización en la constante de un mundo competitivo.

Cáceres (2012) en su investigación titulada: *“La calidad educativa y desempeño laboral”*, realizada en la Universidad Nacional Facultad de Ciencias Económicas - México, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre calidad educativa y desempeño laboral; se tomó en cuenta la metodología: tipo de investigación básica; diseño correlacional; técnica encuesta; instrumento cuestionario; muestra cientoveinte colegios; la investigación fue desarrollada en el marco de la teoría del Naturalismo Educativo del autor Rousseau en el año 1762, el cual sustentó que la educación es un proceso natural, es un desenvolvimiento que surgió dentro del ser y no como una obligación, se llegó a la siguiente conclusión: El 88% de los administradores del talento humano deben ser una persona que promueva y facilite la creatividad, innovación, trabajo en equipo, efectividad y sobre todo apoyo a la capacitación de su personal en forma permanente.

Nacionales

Salinas (2014) en su investigación titulada: *“La calidad educativa y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la I. E. P. Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao – 2013”*, realizada en universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación unidad de postgrado, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre calidad educativa y práctica docente; se tomó en cuenta la metodología: diseño correlacional; técnica encuesta; instrumento cuestionario; muestra ciento cincuenta educadores; la investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de la Educación del autor Freire en el año 2003, el cual sustentó la educación es un arma vital para la transformación de la sociedad ya que adquiere una connotación ideológica y política claramente definida; se llegó a la siguiente conclusión: El 92% de la participación de los educadores educativos en las actividades de la institución es aceptable en todos los ámbitos.

Cabrera (2014) en su investigación titulada: “*Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*”, realizada en el departamento de Lima cuyo objetivo fue determinar la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional; se tomó en cuenta la metodología: diseño correlacional; técnica encuesta; instrumento cuestionario; muestra sesenta y seis docentes; la investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de las Expectativas del autor Vroom en el año 1964, el cual sustentó que la persona se basa en la esperanza o posibilidad de lograr objetivos, se llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación directa y significativa entre las dos variables propuestas de los docentes de la Maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, precisando un nivel de significancia de 0,05, $p = 0,000 < 0,05$ y rho de Spearman = 0,57.

Rodríguez (2014) en su investigación titulada: “*Calidad Educativa y la Satisfacción Laboral en la Universidad Mayor de San Marcos*, realizada en el departamento de Lima” cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre calidad educativa y satisfacción laboral; se tomó en cuenta la metodología: diseño correlacional; técnica encuesta; instrumento cuestionario; muestra ochenta y nueve trabajadores; la investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de Naturalismo educativo del autor Rousseau en el año 1762, el cual sustentó que es un esparcimiento natural que pretende desarrollar al personal su desenvolvimiento en todas las capacidades del estudiante, se llegó a la siguiente conclusión: El 89% del principal desafío que enfrenta la sociedad es el mejoramiento continuo de las organizaciones que la integran. La administración del talento humano existe para mejorar la contribución de las personas a las organizaciones.

Mendoza (2013) en su investigación titulada: “*Gestión del Talento Humano y Selección de Personal Docente de la Universidad de La Cantuta*”, realizada en el departamento de Lima cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y selección del personal; se tomó en cuenta la metodología: diseño correlacional; técnica entrevista; instrumento cuestionario;

muestra cientoveintiséis colaboradores; la investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de Fijación de las Metas del autor Locke en el año 1968, el cual sustentó que la clave para optimizar el desempeño es el resultado de un mayor servicio; se llegó a la siguiente conclusión: El 96% de organizaciones, se establecieron algunos enfoques para la administración del talento humano.

Miranda y Valdez (2012) en su investigación titulada: “*Gestión del Talento Humano y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa N° 1033 Santa Elizabeth de San Juan de Miraflores, 2016*”, realizada en el departamento de Lima, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad educativa; se tomó en cuenta la metodología: tipo de investigación básica; diseño correlacional; técnica encuesta; instrumento cuestionario; muestra treientos cien estudiantes; la investigación fue desarrollada en el marco de la Teoría de la Motivación del autor Maslow en el año 1943, el cual sustentó que un individuo se siente motivado cuando alcanzó la necesidad de satisfacción; se llegó a la siguiente conclusión: El 80% de docentes llevan a cabo su función y los departamentos del personal necesitan satisfacer propósitos múltiples que hacen frente a necesidades sociales, de las organizaciones. Aquellas finalidades se pueden lograr mediante actividades diversas de personal, enfocadas a mantener, utilizar, evaluar y conservar una fuerza laboral eficaz.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

A través del tiempo el concepto de gestión de talento humano se ha desarrollado en forma progresiva, asimismo se ha adaptado a la realidad o al contexto donde se ha desempeñado.

Bases teóricas: Gestión del talento humano

Para profundizar el marco teórico se citan diversas teorías referentes a la gestión del talento humano.

Teoría de las expectativas

En sus investigaciones Vroom (1964) afirma “Un hombre tiende a actuar en diversos espacios en base a las expectativas” (p. 21). El autor expone que la persona se basa en la esperanza o posibilidad de lograr los objetivos. Dicha teoría incluye tres elementos: (a) expectativa: es el lazo entre el esfuerzo y el desempeño que se refiere a la perspectiva de cada individuo ya que midiendo su energía le permitirá alcanzar un buen nivel de desempeño deseado a lo largo de su trayectoria; (b) fuerza: es el lazo entre el desempeño y el estímulo; por lo tanto es el grado en que el individuo debe desempeñarse en un nivel en específico, para conseguir el resultado deseado; (c) valencia: es el resultado llamado recompensa, que se puede lograr con la labor diaria dentro y fuera de la institución. La lógica de la teoría supone que toda persona se esforzará para su desempeño ya que alcanzará aquello que desea, siempre y cuando piense que es posible lograrlo y sea una meta trazada.

Teoría de fijación de metas

En sus investigaciones Locke (1968) propone “El propósito de alcanzar una meta u objetivo es una fuente básica de estimulación en la labor diaria” (p. 40). El autor expone que las metas de un empleador es cuánto esfuerzo necesario desarrolla dentro de una organización. La clave para optimizar el desempeño es el resultado de un mayor servicio. Esta teoría incluye metas: (a) metas de dominio: el objetivo primordial es renovar y aprender cosas nuevas; (b) metas de desempeño: el principal fin es exponer las habilidades que uno tiene ante los demás; (c) metas de evitación: el objetivo básico es evitar o finalizar pronto el trabajo.

Teoría de las tres necesidades

En sus investigaciones McClelland (1962) sostiene “El progreso de todos los países industrializados se debe a los diferentes factores culturales” (p. 28). El autor destaca la ética y la moral. Los componentes que motivan al individuo son tanto grupales como culturales. Esta teoría incluye tres necesidades: (a)

necesidad de logro: se refiere al esfuerzo de sobresalir a lo largo de la lucha por el triunfo ante una necesidad; (b) necesidad de poder: consigue que los individuos se comporten de una manera incorrecta; (c) necesidad de afiliación: describe el deseo de relacionarse mutuamente con todas las personas, ya que se debe a las relaciones interpersonales amistosas y cercanas con todos los integrantes de la organización.

Teoría de la motivación

Según Maslow (1943), afirma “Los individuos estamos motivados para adquirir ciertas necesidades tanto variadas y complejas a las cuales se le determina un cierto orden jerárquico” (p. 32). Según el autor cuando un individuo se siente motivado alcanzará la necesidad de satisfacción. Esta teoría presenta necesidades: (a) necesidad fisiológica: está compuesta por la respiración, alimentación, descanso; (b) necesidad de protección y seguridad: visualiza la seguridad social, familiar, laboral y física; (c) necesidad de afiliación: es aquella que está dada por la necesidad de aspecto psicológico y emocional; (d) necesidad superior de reconocimiento: encierra al respeto, autoestima y libertad; (e) la autorrealización: se encuentra en la cima y es la última necesidad a satisfacer. Al lograr dicha necesidad toda persona puede mencionar que ha alcanzado su máximo potencial como ser humano.

Definiciones de la variable gestión del talento humano

Chiavenato (2008), define “Gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 19). Dicha gestión desarrolla las habilidades de las personas para lograr sus objetivos dentro de una organización y lograr resultados óptimos.

Mora (2012) resalta:

Gestión del talento humano es una de las herramientas estratégica, que en la vida diaria son indispensables para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza en el desarrollo y administración del potencial de las personas ya que se mide lo que sabe hacer o podrían hacer. (p.20)

Lledó (2011) afirma:

Gestión del talento humano es un enfoque de aplicación y práctica de las actividades diarias más importantes dentro de la organización o empresas siendo dicha gestión un pilar fundamental para el progreso exitoso de los procesos. Al final las personas son las responsables de ejecutar distintas actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos y necesitan de un gestor. (p.100)

Origen del talento humano

Jericó (2001) define:

El origen del talento humano: se deriva del griego talanton que significa “balanza o peso”; asimismo es aquella que representaba una unidad de medida monetaria utilizada en la antigüedad, proveniente de Babilonia, la cual se usó ampliamente en todo el mar Mediterráneo. Se dice que esta asociación emana de la Biblia. Talento, según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), se refiere a la persona inteligente o apta para una determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello. (p.70)

Funciones del talento humano

Chiavenato (2008) menciona:

Existen funciones de la gestión del talento humano: Ya sea director, gerente, jefe o supervisor. Todo administrador desempeña los procesos administrativos: planear, organizar, dirigir y controlar. La Administración de Recursos Humanos (ARH) está estrechamente relacionada con las políticas y prácticas necesarias para dirigir la labor de la personas. (a) análisis y descripción de los diferentes cargos; (b) diseño de cada cargo; (c) reclutamiento y selección de todo el personal; (d) contrato de diversos candidatos seleccionados; (e) disposición e integración de nuevos funcionarios; (f) administración de cargos y presupuesto de salarios; (g) estímulos salariales y beneficios sociales; (h) apreciación del desempeño de los empleados; (i) comunicación constante; (j) capacitación y progreso del personal; (k) mejora organizacional; (l) higiene, seguridad y calidad de servicio; (m) Relaciones interpersonales con los empleados. (p.14)

Procesos de la gestión del talento humano

Chiavenato (2008) sustenta:

Los procesos fundamentales para una buena gestión del talento humano (a) Admisión de personas: es el reclutamiento y selección de personal; (b) aplicación de personas: es la división de cargos y salarios; (c) compensación de las personas: es la división de beneficios sociales; (d) desarrollo de personas: es la constante capacitación ya que desarrolla la intelectualidad de las personas; (e) mantenimiento de personas: es cómo retener a las personas dentro de una organización; (f) evaluación de personas: son procesos empleados para acompañar y controlar las acciones de los empleadores, incluye base de datos y sistemas de información gerenciales. (p.15)

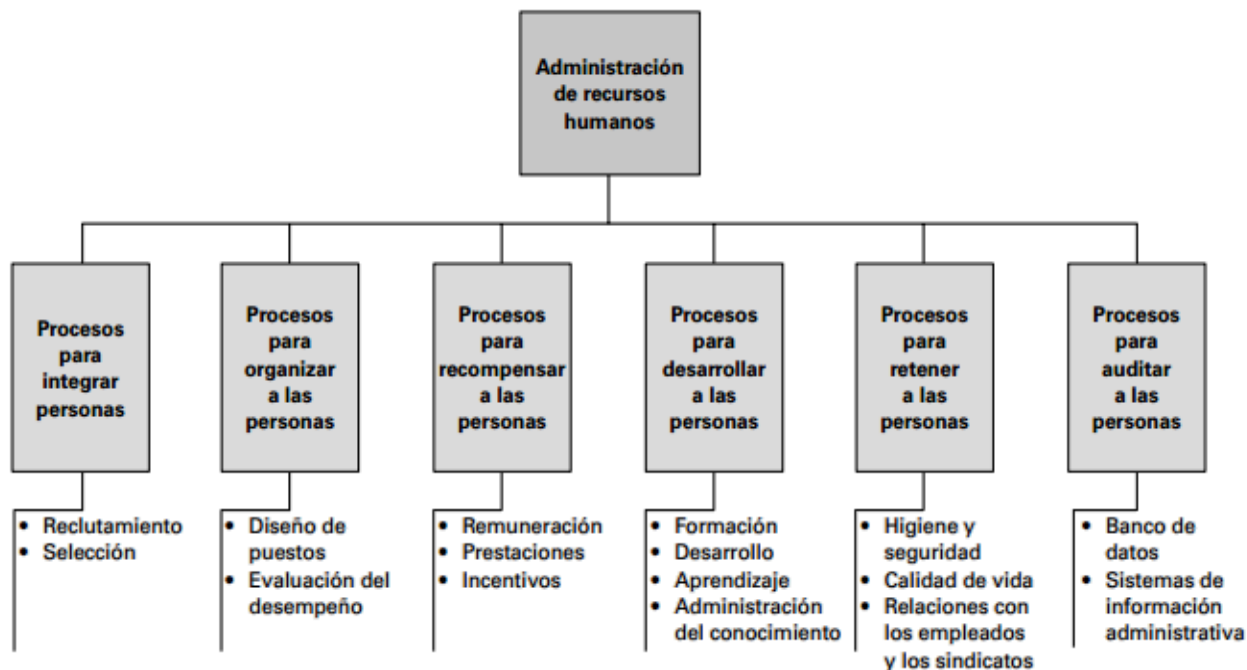


Figura 1. Los seis procesos de la administración de recursos humanos
Chiavenato, 2008. México

Componentes del talento humano

Jericó (2001) expresa:

Los componentes claves que se necesitan para la existencia de talento son: Capacidades, compromiso y acción. Dichos componentes deben ser siempre visibles en los profesionales ya que les permite ser competentes. Cuando se menciona de capacidades, se refieren netamente a los conocimientos, habilidades y actitudes o competencias, que se desarrollan dentro de la empresa. En cuanto al compromiso, se entiende como el grado máximo de involucramiento hacia la empresa para la cual se labora, ya que de esto depende que el profesional aporte su mejor y mayor esfuerzo. Y por último cuando se habla de acción se entiende a la innovación constante que realiza el trabajador. Para obtener los resultados favorables dentro de una organización, es importante que existan los tres componentes, ya que en la falta de uno de ellos hace que no existe talento. (p.75)

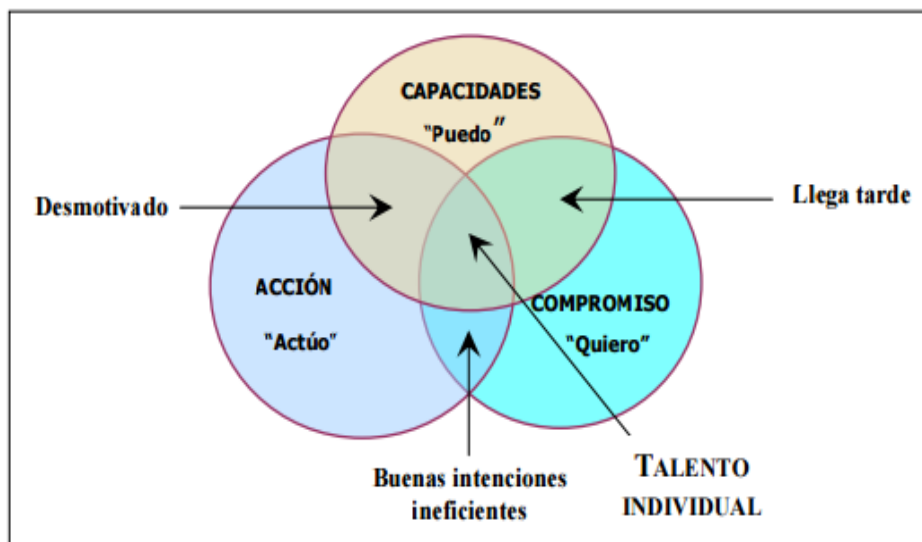


Figura 2. Componentes del talento humano
Jericó, 2001. España

Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2002) manifiesta:

La gestión del talento humano en las organizaciones públicas y privadas se encarga del trabajo eficiente entre los empleados sin medir los niveles jerárquicos, con la finalidad de que todos puedan lograr los objetivos organizacionales e individuales. El individuo es el eje básico de la eficacia organizacional, para desempeñar los objetivos de la empresa. Los administradores deben elegir a la persona idónea que cumpla con todas las expectativas para dirigir a los empleados y ambos cumplan los objetivos planeado. De la misma forma la gestión debe promover y alcanzar el éxito a través de la competitividad, utilizando las habilidades, la capacidad y la fuerza laboral. (p.11)



Figura 3. Objetivos organizacionales e individuales
Chiavenato, 2008. México

Dimensiones de la variable 1: Gestión del talento humano

La gestión del talento humano se realiza a través de la evaluación de sus procesos sugeridos por Chiavenato el año 2008 en su texto gestión del talento humano.

Dimensión 1: Gestión por competencias

En la primera dimensión se hace mención a la gestión por competencias, que para Chiavenato (2008) expresa “Es el lugar en donde se inicia todas las ideas: la fuente de las innovaciones” (p. 45). La gestión por competencias es el proceso que permite detallar el talento de la persona en su ambiente laboral.

Alles (2009) define:

La gestión por competencias es un modelo administrativo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, facilitando, simultáneamente el desarrollo profesional de las personas. Es una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio; ya que impulsa a un nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas. (p.63)

Wayne (2005) sustenta:

La gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas que solicita un puesto de trabajo de la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que accede flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas dentro de una organización. (p.92)

Tipos de competencias

Chiavenato (2008) sustenta:

Los tipos de competencias son: (a) competencias básicas: son las que se concierne al comportamiento y actitudes laborales; (b) competencias genéricas: son las que ingresan al mundo laboral; habilidades tales como: lectura, escritura, comunicación oral entre otros; (c) competencias específicas: son aquellas que se relacionan con los aspectos técnicos. (p.46)

Componentes de la competencia

Chiavenato (2008) explica:

Los componentes de la competencia son: (1) el saber: son los conocimiento, datos, conceptos, información y capacitación; (2) el saber hacer: son los resultados obtenidos como las habilidades, destrezas, métodos y aptitudes; (3) el querer hacer: son los diferentes factores emocionales y motivacionales, que incluyen las actitudes y valores; (4) el poder hacer: son componentes situacionales y de estructura de la organización; (5) el saber estar: es la relación interpersonal, la capacidad de comunicarse en el trabajo y la inteligencia emocional; (6) el hacer: es liderar, participar, delegar, enseñar y organizar adecuadamente. (p.47)

Dimensión 2: Gestión del conocimiento

En la segunda dimensión se hace mención a la gestión del conocimiento, que para Chiavenato (2008), sustenta: “constituye el activo que le produce más rendimientos a la organización y es sin discusión, el principal motor que garantiza el éxito” (p. 525). La gestión del conocimiento es el desempeño del individuo para mostrar todo el potencial y cumplir con sus funciones de acuerdo a lo establecido por una empresa.

Pavez (2009) enfatiza:

La gestión del conocimiento debe cumplir con un conjunto de métodos sistemáticos orientados al desarrollo organizacional y/o personal y, perseverante, a la generación de una ventaja competitiva para la organización del individuo. Es aquella que crea, adquiere, retiene, mantiene, utiliza y procesa el conocimiento antiguo y nuevo ante la complicación de los cambios que cada empleado brinde información y que necesita en el momento preciso para que su actividad sea efectiva. (p.102)

Según Alles (2009) argumenta:

La gestión del conocimiento es un conjunto de técnicas y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización o empresa aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus diversas capacidades de resolución de problemas de forma eficaz, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo más adecuado. (p.32)

Objetivos de la gestión del conocimiento

Chiavenato (2002) sostiene:

La gestión del conocimiento es el proceso que debe dar los siguientes resultados: a) los medios necesarios para conseguir la información y el conocimiento en una persona, comunidad o región son las herramientas para analizar la información y fortalecer la capacidad. b) administrar el conocimiento y aprendizaje organizacional con el fin de fortalecer las estrategias de desarrollo a mediano y largo plazo; c) construir procesos integradores más eficientes, a partir de la construcción de modelos futuros, cuyo soporte será el conocimiento estratégico será la eficacia y seguridad; d) crear una base tecnológica adecuada al contexto y al ambiente donde se aplique adecuadamente la información. (p.526)

Tipos de conocimientos

Chiavenato (2002) sostiene:

Los tipos de conocimientos son: (a) conocimiento tácito: es el más complicado dado que se encuentra dentro de los individuos, y que es difícil de poder identificar, recoger y resolver y a los individuos y sus semejantes; (b) conocimiento explícito: su objetivo primordial es racional, capaz de ser identificado ya que está detallada y estructurada de forma clara. (p.527)

La tecnología

Bunge (2002) menciona:

La tecnología es el conjunto de instrumentos, recursos técnicos o procedimientos empleados en un determinado campo o sector. Las actividades tecnológicas influyen siempre en el progreso social y económico dentro de una empresa. (p.120)

Tipos de tecnologías

Bunge (2002) explica:

Los tipos de tecnologías son: (a) la tecnología educativa: es el resultado de todas las prácticas de diferentes proyectos y diversas teorías educativas; (b) la tecnología aplicada: son métodos educativos tanto de la educación en modalidad presencial, abierta o a distancia, así como una conformidad de responder a las necesidades que demanda la sociedad, mediante su inclusión en la planificación curricular. (p.122)

Dimensión 3: Gestión de personas

En la tercera dimensión se hace mención a la gestión de personas, que para Chiavenato (2008), menciona: “Es el grado que el ocupante tiene conocimiento de su trabajo y autoevalúa su desempeño” (p. 217). La gestión de personas es la autoevaluación del individuo para reconocer todos los aciertos y errores en cuanto al desempeño.

Jericó (2001) sustenta: “La gestión de personas es diseñar las estrategias a desarrollar y aprovechar los potenciales de cada uno de los trabajadores. Aquí cabe resaltar el conocimiento y la experiencia para que alcancen altos niveles de satisfacción laboral” (p.148). Las empresas que cuenten con un mercado competitivo estarán involucradas para lograr el objetivo.

Alles (2009) sustenta: “La gestión de personas es obtener y coordinar a las personas de una organización, de forma que consigan las metas establecidas” (p.23). Las personas son el elemento básico para comprender la Administración del Recurso Humano (ARH). Los especialistas tiene dos alternativas: estudiar a las personas como personas o como recursos, dotados de habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para desarrollar trabajos empresariales.

Objetivos de la gestión de personas

Según Chiavenato (2008) menciona:

Los objetivos de la gestión de personas son diversos. La Administración de Recursos Humanos (ARH) debe favorecer a la eficacia de una organización a través de los diversos medios: (a) ayudar a la organización a obtener sus objetivos y realizar su misión; (b) prever la organización de empleados bien entrenados y motivados; (c) administrar el cambio: las tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizarla supervivencia de las organizaciones. (p.218)

Tipos del reclutamiento del personal

Chiavenato (2002) indica que reclutamiento es “El proceso de generar un conjunto de candidatos para un cargo específico. Debe anunciar la disponibilidad del cargo en el mercado y atraer candidatos calificados para disputarlo.” (Pág.5). Es el método de selección que realiza toda empresa para una buena gestión del talento humano. El autor propone dos clases de reclutamiento que son: (a) el reclutamiento interno: es cuando se presenta una determinada vacante dentro de la organización puesto que intenta llenarla u ocuparla mediante la reubicación de su personal; (b) el reclutamiento externo: está dirigido a candidatos que están fuera de la organización, para someterlos al proceso de selección de personal.

Selección del personal

Chiavenato (2002) sostiene “La selección del personal es el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones de mercado” (Pág.6). La selección de personas es todo un proceso mediante el cual las empresas eligen a la persona más adecuada y que cumpla con los requisitos establecidos para desempeñar el cargo vacante que hay dentro de la organización.

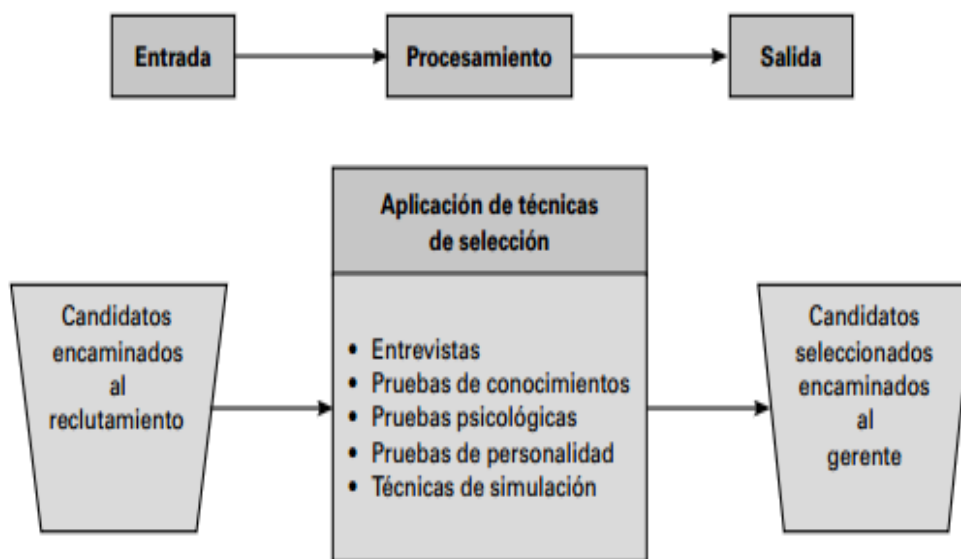


Figura 4. El proceso de selección del personal
Chiavenato, 2008. México

La supervisión

Chiavenato (2002) explica “La supervisión es controlar los avances de las actividades del proyecto. Se da de manera metodológica e intencionadamente. Dicha supervisión también implica comunicar los avances, implementos y beneficiarios del proyecto” (p.93). Es el monitoreo o el seguimiento que se le realiza la persona con el fin de corregir sus debilidades y se vuelvan en fortalezas.

Tipos de supervisión

Chiavenato (2002) define:

Los tipos de supervisión son: (a) directa: es organizar, seleccionar, capacitar, controlar, evaluar y monitorear a una empresa para lograr el éxito eficazmente; (b) indirecta: son los resultados del expediente del personal en cuanto a los instrumentos técnicos que utilizó el personal para la presentación. (p.94)

Objetivos de la supervisión

Chiavenato (2002) argumenta “Los objetivos de la supervisión son: (1). optimizar la productividad de todos los empleados; (2) utilizar los recursos adecuadamente; (3) obtener una adecuada rentabilidad; (4) desarrollar integral a los empleados; (5) monitorear constante a los empleados; (6) mejorar de las condiciones laborales” (p.51). Estos objetivos permiten a la persona que crezca profesionalmente en el rubro de su especialidad teniendo en cuenta cada uno de los objetivos planteados.

Bases teóricas: Calidad educativa

Para profundizar el marco teórico se citan teorías referentes a la calidad educativa.

Teoría del naturalismo educativo

Rousseau (1762) sustenta:

La educación es un proceso natural, es un desenvolvimiento que surgió dentro del ser y no como una obligación. Es un esparcimiento natural que pretende desarrollar al personal su desenvolvimiento en todas las capacidades del estudiante para conseguir un mayor refinamiento en el ámbito educativo que se establezca. Esta educación es para formar al educando como un ser social en función del bienestar de los demás. Se pensó en la creación de un colegio con materiales propios y en la importancia de la aplicación de métodos útiles que se utilizará para una educación con calidad. (p.33)

Teoría de la educación

Freire (2003) sostiene:

La educación es un arma vital para la transformación de la sociedad ya que adquiere una connotación ideológica y política claramente definida.

Ocupa un papel importante en el proceso de concientización. Es el instrumento por excelencia tanto para la opresión como para la liberación; ya que es un canto de amor, de coraje hacia la realidad que no teme y que más bien busca transformar con un espíritu comprometido y fraternal. Por ello es un diálogo, comunicación entre los hombres, en situaciones concretas de orden social, económico y político. La formación es un proceso de revolución en la cultura, desalienante, liberadora y afirmativa de la personalidad nacional. Es un constante vivir experiencias mutuas entre el educador y el educando, quienes en conjunto dan vida a la educación concientizadora. (p.123)

Teoría del pensamiento educativo

Bravo y Alba (2010) explican:

La educación debe inspirarse en la naturaleza y en las leyes del progreso del estudiante; ya que la educación es una actividad de aprendizaje desde el nacimiento. Asumiendo que las capacidades le permitan enfrentarse y resolver todas las situaciones que se le presenten o que le afecten. La educación que se le otorga al individuo debe ser significativa dentro del ámbito educacional. Su objetivo de la educación es crear de una nueva persona moral de acuerdo con su manera de ver la vida y la educación. (p.35)

Definiciones de la variable calidad educativa

Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar (2011) sostienen “La calidad educativa es la valoración que se le asigna a un proceso educativo con el objetivo de resolver problemas y alcanzar un óptimo aprendizaje” (p.56). Se trabaja actualmente en el ámbito educativo para lograr con éxito la eficacia y eficiencia; ya que son dos pilares fundamentales.

Puicón (2005) explica:

La calidad educativa está dirigida a satisfacer los anhelos del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida. Asegura la adquisición de los conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes necesarias para equipararles para la vida diaria. (p.92)

González, Galindo, Gold y Galindo (2000) precisan:

La calidad educativa responde a un período histórico concreto, en un proceso social económico, político que corresponde con la cultura de un país. Son los insumos y las características de los procesos, obedecen en buena medida de los conocimientos, destrezas y valores que se hayan desarrollado. Es la capacidad para resolver diferentes tipos de problemas y seguir aprendiendo con el desarrollo de valores y actitudes en una sociedad que desea una vida de calidad para todos. (p.109)

Edwards (1991) menciona:

La calidad educativa es el valor que se le atribuye a un proceso o a un producto educativo, es decir, una educación es de calidad; pero, podría no serlo, es la comparación lo que lo permite. Es el desarrollo en todos los pasos y procesos hasta lograr una producción cien por ciento libre de defectos. Ese defecto se debe a los hechos sucedidos en ese tiempo. (p.97)

Fases de la calidad educativa

Paz y Gonzáles (1989) plantea:

El círculo de Deming conocido también como PHRA (planificar, hacer, actuar y verificar). (1) Planear hacia donde se desea llegar; (2) ejecutar el plan tal y como fue diseñado; (3) tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño; (4) realizar el seguimiento para lograr lo esperado e informar los resultados. (p.109)

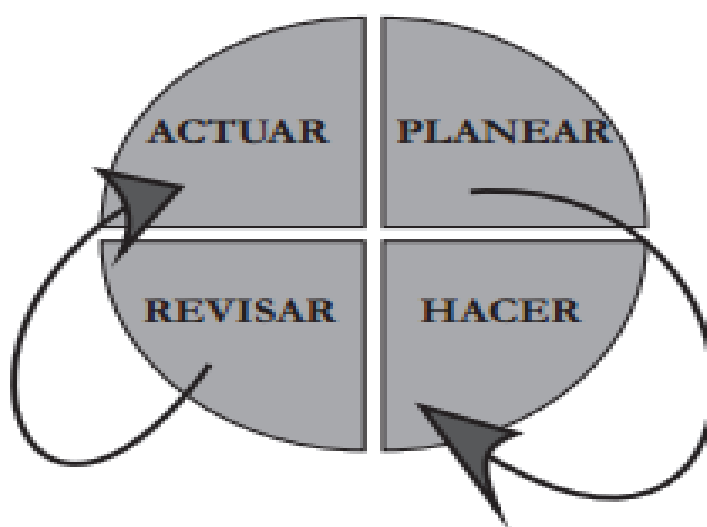


Figura 5. Círculo de Deming

Paz y Gonzáles, 1989. EE.UU

Indicadores de la calidad educativa

Puicón (2005) precisa:

Para establecer la calidad educativa dentro de las organizaciones es de acuerdo a la realidad para así poder brindar un óptimo aprendizaje. Estos aspectos son: (1) los insumos: son los recursos disponibles de las escuelas; (2) el proceso de enseñanza: es el tiempo destinado a la enseñanza escolar; (3) los productos: son los logros del estudiante. (p.60)

Dimensiones de la variable 2: Calidad educativa

La investigación planteada toma en cuenta las dimensiones propuestas por Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar.

Dimensión 1: Pertinencia

En la primera dimensión se hace mención a la pertinencia, que para Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar (2011) manifiestan “La pertinencia es la capacidad de talento, competencias y aptitudes que posee una empresa o institución para satisfacer sus propósitos en un momento oportuno” (p.5). La pertinencia de la educación está vinculada al lugar que ocupa la formación en la sociedad.

Puicón (2005) precisa:

La pertinencia es compromiso con el conocimiento y la formación a servicio de un proyecto ético-político de la sociedad. Está vinculada a una de las principales características que tiene el nuevo contexto de producir conocimientos, esto es, el énfasis en tomar en cuenta el entorno en el cual las instituciones de investigación y, por lo tanto, la necesidad de un estrecho acercamiento entre los que causan y entre los que se apropian del conocimiento. (p.132)

Ámbitos de la pertinencia

Plan Nacional Decenal de Educación (2016) explica:

La educación es pertinente cuando guarda coherencia y relación lógica con las condiciones y necesidades sociales, con las normas que regulan la convivencia social y con las características concretas de los educandos en sus entornos naturales y sociales de interacción: ámbito normativo, ámbito de la visión del país, ámbito global, ámbito contextual, ámbito económico y ámbito pedagógico y didáctico. (p.10)

La oportunidad

Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar (2011) sustentan: “La oportunidad es el momento oportuno, para realizar o conseguir algo. La cual todo individuo aporta lo mejor para lograr un objetivo o meta trazada” (p. 9). Es una tarea que se requiere de investigación y paciencia. Por eso es importante que siempre estemos atentos a dichos llamados.

Tipos de oportunidades

Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar (2011) sustentan:

Los tipos de oportunidades son: (a) oportunidad laboral: es cuando se reúnen los requisitos buscados por una empresa; (b) oportunidades sociales: son beneficiosas para sectores y/o grupos, como lo puede ser un plan o un programa. (p.10)

Dimensión 2: Eficiencia

En la segunda dimensión se hace mención a la eficiencia, que para Vizcarra, Boza, y Monteiro De Aguiar (2011) argumentan “Es el logro de los propósitos previstos que giran entorno de la institución y que gracias a ellos se logrará el éxito para una buena calidad educativa” (p.8). Es una capacidad que poseen las personas para cumplir o realizar adecuadamente cada función que se realiza dentro de un contexto.

Según Chiavenato (2002) sustenta: “La eficiencia es la utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles” (p.3). Sin ella no podríamos demostrar nuestro talento a nuestros subordinados.

Drucker (2014) dice:

La eficiencia es la capacidad de hacer correctamente las cosas; es un concepto de entrada-salida. Así pues, el administrador eficiente logra los resultados que corresponden a la actividad. Es operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada. (p.23)

Puicón (2005) define:

La eficiencia es la expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos. Es la utilización de los recursos del consorcio de la manera más eficaz posible para satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos. (p.67)

Tipos de eficiencia

Vizcarra, Boza, y Monteiro De Aguiar (2011) mencionan: los tipos de eficiencia son (a) debil: No contiene información que pueda ser usada para obtener rentabilidades extraordinarias; (b) semifuerte: Es la posible proceso de rentabilidades extraordinarias mediante la utilización de informaciones privilegiadas; (c) fuerte: es aquella que nadie puede obtener una rentabilidad extraordinaria mediante la utilización de informaciones privilegiadas. (p.68)

Dimensión 3: Eficacia

En la tercera dimensión se hace mención a la eficacia, que para Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar (2011) precisan “Es la capacidad para obrar o para conseguir un resultado determinado a raíz de planteamientos evaluados logrando así un resultado favorable” (p.121). Es aquella que cumple con todos los aspectos de la capacidad para lograr resultados favorables dentro de nuestra organización.

Drucker (1967) define “La eficacia es la capacidad de escoger los objetivos apropiados. Un administrador eficaz es aquel que selecciona las cosas correctas para realizarlas ya que es la clave del éxito organizacional” (p.80). Es el factor determinante de para presentar y elaborar un trabajo.

Hábitos de la eficacia

Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar (2011) precisan:

Los hábitos de la eficacia son: (1). Todo ejecutivo eficiente controla su tiempo. (2) Todo ejecutivo eficaz dirige sus esfuerzos hacia efectos predeterminados. (3) El ejecutivo eficiente construye con

fuerzas: las propias y las de sus superiores, colegas y subordinados y las de las circunstancias. (4) El ejecutivo eficaz se enfoca en unas pocas áreas mayores, por lo tanto, establece prioridades. (5) El ejecutivo eficiente toma decisiones efectivas, sabe que tiene que aplicar un sistema adecuado. (p.79)

Los objetivos

Puicón (2005) menciona:

Los objetivos son el resultado o sumatoria de una serie de metas y procesos. Se dice que la persona después de haber identificado un objetivo cuyo logro considere significativo, tiene que ser capaz de describir las acciones que representen el significado de éste. (p.82)

Tipos de objetivos

Puicón (2005) argumenta:

Los tipos de objetivos son: (a) Primarios: Implantan para la compañía en general y no para sus individuos. (b) Secundarios: Ayudan a alcanzar a los objetivos primarios. (c) Individuales: Apuntan a cada miembro de la empresa y se establecen para períodos de tiempo variables. (d) Sociales: Determinan que es aquello que se quiere alcanzar en relación a la sociedad. (p.95)

La proactividad

Gonzáles, Galindo, Gold y Gonzáles (2004) mencionan:

La proactividad es la actitud en la que el individuo asume el pleno control de su conducta vital de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias de la vida. (p.90)

Tipos de proactividad

Gonzáles, Galindo, Gold y Gonzáles (2004) sustentan:

Los tipos de proactividad son: (a) empresarial: es la parte del éxito profesional a nivel ejecutivo y empresarial. El comportamiento proactivo siempre traerá consigo consecuencias objetivas demostrables tanto para los empleados como para las organizaciones. (b) laboral: asume la responsabilidad de hacer las cosas como debe de ser y decidir en cada momento lo que se desea hacerse y cómo se va a realizar. (p.91)

Características de la proactividad

Gonzáles, Galindo, Gold y Gonzáles (2004) expresan:

Las características de la proactividad son: (1) Buscar diferentes alternativas de solución. (2) Aceptar críticas de forma constructiva. (3) Utilizar un lenguaje apropiado. (4) Actitud de autocontrol. (5) Ser personas dinámicas. (6) Confiar en sí mismos. (7) Tener habilidades para solucionar problemas. (8) Ser consiente de nuestras destrezas y habilidades (9) Ser perseverantes. (10) Alcanzar las metas. (p.92)

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica en tres aspectos: carácter teórico, práctico y metodológico.

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación teóricamente contribuye al conocimiento, reforzando lo publicado por Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar en el año 2011 en su publicación titulada “Revista de Evaluación” en la que manifiesta el vínculo entre gestión del talento humano y la calidad educativa como un motivo esperanzador. Así mismo confirma lo contemplado en la Ley General de

Educación, en la que denomina a la calidad de la educación como el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida. Los docentes de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” se comprometen a prestar una eficiente calidad educativa mediante estrategias innovadoras con el apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Justificación práctica

En cuanto a la justificación práctica la presente investigación pretende contribuir con la educación de los estudiantes, pues gracias a la gestión del talento humano se nutre significativamente el concepto de calidad de educativa dentro de la perspectiva de un nuevo humanismo en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017.

En tal sentido los resultados de la investigación servirán de motivo de análisis y reflexión a las autoridades del sector que favorezca para los fines convenientes para el progreso del sector.

Los instrumentos que se aplican en la investigación, se convierten en instrumentos de evaluación objetiva, porque son fundamentadas y validadas empíricamente, la simplicidad de su aplicación e interpretación los convierte en valiosas herramientas útiles que se encuentren a disposición de futuras investigaciones educativas.

Justificación metodológica

En la justificación del estudio de la investigación se utiliza métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos validados y confiables que constan de dos encuestas: el cuestionario sobre gestión del talento humano establecido por Chiavenato y el cuestionario de calidad educativa basado en Vizcarra, Boza y Monterio De Aguiar, la investigación fue a través del método hipotético deductivo, que nos llevó a obtener resultados precisos. De esta manera estamos

contribuyendo con la investigación en el ámbito educativo con el fin de buscar soluciones pertinentes a diversos problemas.

Esta investigación permite establecer la trascendencia de la gestión del talento humano en los Directores y la calidad educativa en docentes de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017.

1.4 Problema

Realidad problemática

El Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo de la OEA a través del portal institucional manifiestan su preocupación por los problemas en la educación y sus consecuencias en el desarrollo humano, así mismo manifiesta su apoyo fomentando una educación de calidad y oportunidades para todos.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), publicó el año 2015 un estudio en el que señala que los países de América Latina están por debajo de los estándares globales de rendimiento escolar, haciendo una reflexión en la que deja clara constancia que la calidad educativa depende de factores de orden económico y de gestión entre otros y sugiere el aprovechamiento y fortalecimiento de las competencias, habilidades y potencialidades del "ser" en buena cuenta del talento humano.

El MINEDU-Perú conocedor de la serie de problemas de orden institucional, administrativo y pedagógico que enfrenta la educación peruana las mismas que son ejecutadas por personas que no solo han de ser buenos profesionales sino también buenas personas que puedan aportar a alcanzar la calidad educativa viene desarrollando una serie de programas y capacitaciones para el fortalecimiento de la comunidad educativa en su conjunto quedando pendiente muchas acciones más para salir de la lista de países con menor rendimiento escolar.

En las Instituciones Educativas Privadas “Sor Ana de los Ángeles” San de Lurigancho se ha observado que no es bien aprovechado el talento de los docentes no se le permite desarrollarse plenamente con todas sus potencialidades obstaculizando su aporte y el aprovechamiento de virtudes profesionales y personales en la gestión y brindar una servicio de calidad la que es indispensable para beneficiar al estudiante en su desarrolla y el éxito institucional se plantea la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y calidad educativa?.

Problema General

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017?

Problemas específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre gestión por competencias y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre gestión del conocimientos y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre gestión de personas y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho- 2017.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específicas 1

Existe una relación directa y significativa entre gestión por competencias y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

Hipótesis Específicas 2

Existe una relación directa y significativa entre Gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

Hipótesis Específicas 3

Existe una relación directa y significativa entre gestión de personas y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

Objetivos específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre gestión por competencias y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre gestión del conocimientos y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación que existe entre gestión de personas y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

II.- MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Las variables de estudio son:

Variable 1: Gestión del talento humano

Chiavenato (2008), define “La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 19). Dicha gestión desarrolla las habilidades de las personas para lograr sus objetivos dentro de una organización y lograr resultados óptimos.

Variable 2: Calidad educativa

Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar (2011) sostienen “La calidad educativa es la valoración que se le asigna a un proceso educativo con el objetivo de resolver problemas y alcanzar un óptimo aprendizaje” (p.56). Se trabaja actualmente en el ámbito educativo para lograr con éxito la eficacia y eficiencia; ya que son dos pilares fundamentales.

2.2 Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables:

Hernández, Fernández y Baptista (2004) argumentan “una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado” (p.211). La operacionalización se fundamenta en la definición conceptual y operacional de la variable.

Arias (2006) sustenta “La operacionalización establece los indicadores para cada dimensión, así como los instrumentos y procedimientos de medición” (p.62). Es un proceso que consiste en definir estrictamente las variables en factores medibles.

La primera variable gestión del talento humano, es dimensionada de acuerdo a lo publicado por Idalberto Chiavenato en tres dimensiones para su mejor estudio en: gestión por competencias, gestión del conocimiento y gestión de personas, las cuales se miden a través de un cuestionario para los Directores.

La segunda variable Calidad educativa, es dimensionada de acuerdo a lo publicado por Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar en tres dimensiones para su mejor estudio en: pertinencia, eficiencia y eficacia, las cuales se miden a través de un cuestionario para los docentes.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores ordinal tipo likert	Nivel
Gestión del talento humano	Gestión por competencias	Utiliza recursos Fomenta capacidades de liderazgo Muestra aptitudes		Bajo [35 – 81]
			Nunca (1)	
	Gestión del conocimiento	Demuestra conocimientos Utiliza la tecnología Promueve hábitos de cultura	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Medio [82 – 128]
	Gestión de personas	Asume compromisos Promueve estrategias Autoevalúa seguimientos		Alto [129 – 175]

Tabla 2

Operacionalización de la variable Calidad educativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores ordinal tipo likert	Nivel
Calidad educativa	Pertinencia	Asume compromisos Demuestra puntualidad Realiza trabajos con calidad		Bajo [35 – 81]
			Nunca (1)	
	Eficiencia	Cumple funciones Es asertivo Se capacita constantemente	Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Medio [82 – 128]
	Eficacia	Alcanza objetivos Valora el trabajo Promueve la proactividad		Alto [129 – 175]

2.3 Metodología

El método de la investigación que se utilizó fue el hipotético deductivo. Debido a que se partió de una hipótesis:

Bernal (2010) sustenta “El método hipotético deductivo es el procedimiento que parte de un enunciado en calidad de hipótesis, deduciendo conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.58). Es uno de los métodos que inicia de una realización de tareas vinculadas a la investigación.

Bisquerra (2009) manifiesta “El método hipotético deductivo intenta validar empíricamente los casos particulares donde se plantea un problema; ya que parte del marco teórico y se expone una hipótesis mediante un razonamiento deductivo” (p. 62). Es el procedimiento que sigue el investigador realizando actividades hacia una práctica científica.

El enfoque de la investigación utilizado fue cuantitativo:

Arias (2006) explica “El enfoque cuantitativo se basa en la consulta de documentos de cifras o datos cuantitativos” (p.30). Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

2.4 Tipos de estudio.

La presente investigación es de tipo básica:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta “La investigación básica es la que realiza conocimientos y teorías” (p.24). Es aquella que fortalece y genera el conocimiento que existe.

2.4 Diseño de investigación

El diseño de la investigación obedeció a un estudio no experimental, transversal y

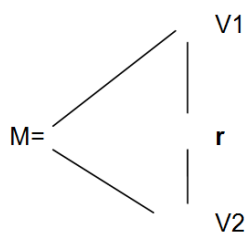
correlacional:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene “El diseño no experimental es la que se realiza sin manipular las variables” (p.165). En este estudio solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) explica “El tipo de diseño es transversal porque son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.154). Son pautas recogidas en un periodo determinado.

Arias (2006) explica “El nivel de investigación es correlacional porque determinar el grado de relación o asociación que existe entre dos o más variables” (p.25). Es cuando dos variables se relacionan directamente.

Representación gráfica del diseño:



Dónde:

M : 80 docentes

V1 : Gestión del talento humano

V2 : Calidad Educativa

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación

2.6 Población

En la investigación se utilizó la población censal:

Arias (2006) explica “La población censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra; ya que el investigador selecciona el 100% al considerar un número manejable de sujetos” (p.33). Es aquella que

recoge el trabajo de toda la población, considerando como componentes a los directores y docentes.

La población de estudio estuvo conformada por 80 docentes de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 3

Población de docentes de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017

Niveles	Nº Docentes
Inicial	20
Primaria	30
Secundaria	30
Total	80

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la recolección de datos tanto para las variables gestión del talento humano y calidad educativa se empleó la técnica de la encuesta:

Según Arias (2006) sostiene “La encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p.72). Es una serie de preguntas que se hace a muchas personas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un asunto determinado. Esta técnica se utiliza en el momento que se toma los ítems a los profesores, con la finalidad de recabar los datos para su respectivo análisis e interpretación.

Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario:

Arias (2006) expresa “El cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel

contentivo de una serie de preguntas" (p.74). Es de carácter personal porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.

Tabla 4

Valoración de gestión del talento humano y calidad educativa

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ficha Técnica

Nombre	: Gestión del talento humano.
Autora	: Karina Esther Torres Torres.
Propósito	: Evaluar la gestión del talento humano.
Administración	: Individual.
Procedencia	: Lima – Perú.
Forma	: Completa.
Tiempo	: El tiempo de aplicación es de 30 minutos.
Usuarios	: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria.
Corrección	: Manual, utilizando la clave de respuestas.
Estructura	: Está conformado por 35 ítems, dividido en 3 dimensiones. gestión por competencias, gestión del conocimiento, gestión de personas.
Significación	: El cuestionario evalúa una escala de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Ficha técnica

Nombre	: Calidad educativa.
Autora	: Karina Esther Torres Torres.
Propósito	: Evaluar la calidad educativa.
Administración	: Individual.
Procedencia	: Lima – Perú.
Forma	: Completa.
Tiempo	: El tiempo de aplicación es de 30 minutos.
Usuarios	: Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria.
Corrección	: Manual, utilizando la clave de respuestas.
Estructura	: Está conformado por 35 ítems, dividido en 3 dimensiones.

Significación : pertinencia, eficiencia y eficacia.
 : El cuestionario evalúa una escala de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Validación del instrumento

Respecto a la primera y segunda variable, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario sobre la gestión del talento humano y calidad educativa:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) explica “La validación de un instrumento es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p.201). Comprueba si el instrumento mide lo que pretende medir.

Para los docentes de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017; el cual se sometió a juicio de expertos, integrado por nuestra docente y asesora Magíster en Administración de la Educación y dos Doctoras que laboran en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quienes estuvieron de acuerdo en que los instrumentos sean viable para su aplicabilidad.

Tabla 5

Expertos que validaron el cuestionario sobre gestión del talento humano y calidad educativa

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1:Edith Gissella Rivera Arellano	Magíster	Sí	Es aplicable
Experto 2:Mildred Ledesma Cuadros	Doctora	Sí	Es aplicable
Experto 3:Diana Amparo Anicama Ormeño	Doctora	Sí	Es aplicable

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de confiabilidad Alfa de Cronbach:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sustentan “La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200). Es la probabilidad de que el instrumento este bien aplicado.

Se realizó una muestra piloto de 20 docentes, luego se procesaron los datos de cada cuestionario: gestión del talento humano y calidad educativa. En el primer caso alcanzando un nivel de 0.938 y en el segundo 0.932 por lo que la confiabilidad de ambos instrumentos es excelente.

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario gestión del talento humano y calidad educativa

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión del talento humano	0,938	35
Calidad educativa	0,932	35

Para interpretar los resultados del Alfa de Cronbach, se establece la siguiente escala:

Tabla 7

Escala de valores de Alfa de Cronbach

Valor del Coeficiente	Confiabilidad
≤ 0.5	Inaceptable
> 0.5	Pobre
> 0.6	Cuestionable
> 0.7	Aceptable
> 0.8	Bueno
> 0.9	Excelente

Fuente: George y Mallery (2003)

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una excelente confiabilidad y se procedió a aplicar a la población en estudio.

2.8 Método de análisis de datos

El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: descriptivo e inferencial. Siguiendo el protocolo: Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de consistencia donde se consignarán los resultados de las dos variables. Luego, se analizó los datos a través del programa estadístico SPSS versión 22.0 en español para obtener los resultados pertinentes

al estudio, los cuales son mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman (Rho de Spearman), para contrastar la hipótesis y determinar si existe a nivel una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y calidad educativa en los docentes de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017.

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida de correlación entre dos variables.

Tabla 8

Escala de interpretación para la correlación de Spearman

Coeficiente	Interpretación
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2009)

Recojo de datos

Para su análisis y contrastación de la hipótesis se presentan dos variables y la prueba consiste en verificar la relación que existe entre ellas. Para ello se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Tratamiento estadístico e interpretación de tablas

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado el paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Science) versión 22.0.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias de acuerdo a las variables y dimensiones.

Los instrumentos se sometieron a un estudio piloto, la validez de contenido, validación del juicio de expertos y la confiabilidad del Alfa de Cronbach aplicado con SPSS.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables.

La interpretación de la contrastación de hipótesis se hará con el escalonamiento o coeficiente de interpretación de Bisquerra (2009).

III.- RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Después de registrar los datos a partir de los instrumentos descritos. Se iniciará los resultados generales según los niveles de cada una de las variables de estudio (gestión del talento humano y calidad educativa) de forma descriptiva; posteriormente se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

Tabla 9

Distribución de niveles de gestión de talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	0	0
	Medio	17	21,3
	Alto	63	78,8
	Total	80	100,0

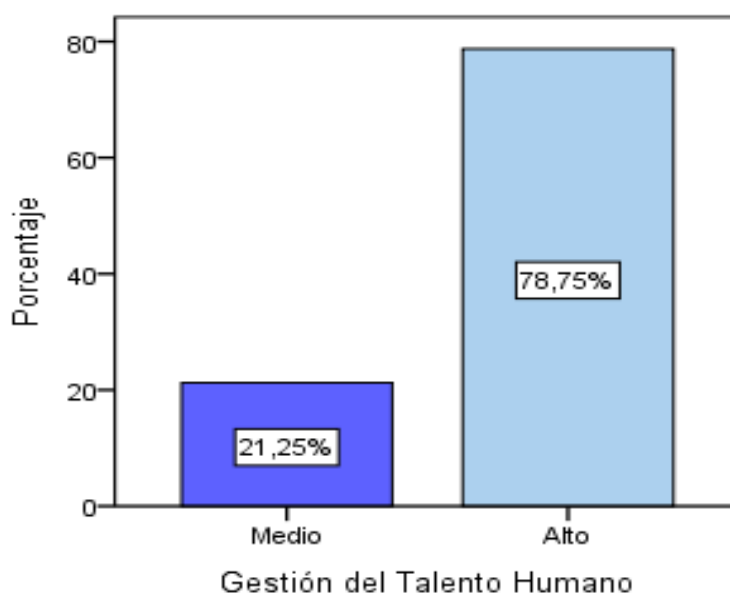


Figura 6: Niveles de la gestión del talento humano

Análisis e interpretación:

En la tabla 9 y figura 6 muestra que el 78.75% de docentes consideran que el nivel de la gestión del talento humano en la instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” es alto; el 21.25% de docentes consideran que el nivel, medio y ningún docente 0% consideran que el nivel sea bajo.

Tabla 10

Distribución de niveles de la calidad educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	0	0
	Medio	4	5,0
	Alto	76	95,0
	Total	80	100,0

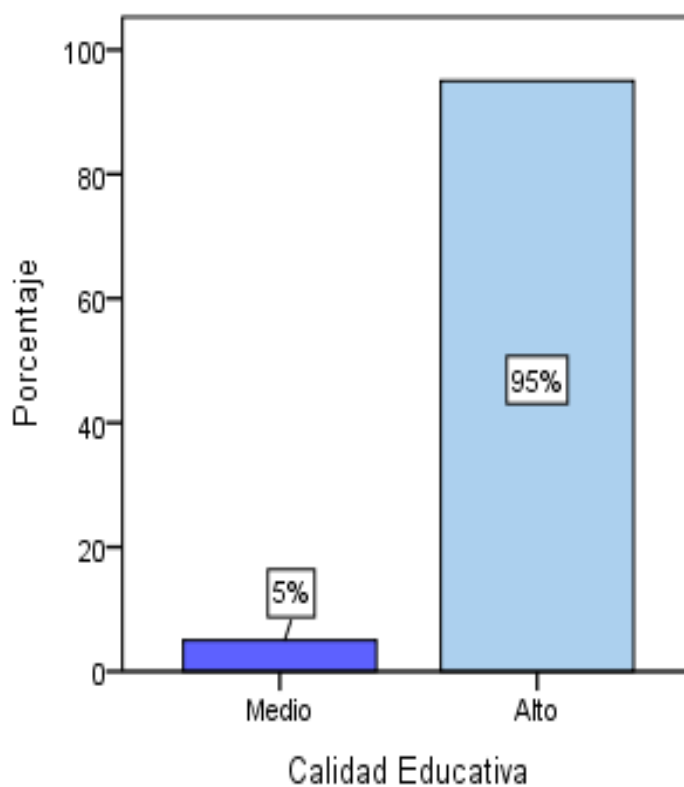


Figura 7: Niveles de calidad educativa

Análisis e interpretación:

En la tabla 10 y figura 7 muestra que el 95% de docentes consideran que el nivel de la calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” es alto; el 5% de docentes consideran que el nivel, medio y ningún docente 0% consideran que el nivel sea bajo.

Tabla 11

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión del talento humano y calidad educativa

			Calidad Educativa		Total
			Medio	Alto	
Gestión del Talento Humano	Medio	Recuento	3	14	17
		% del total	3,8%	17,5%	21,3%
	Alto	Recuento	1	62	63
		% del total	1,3%	77,5%	78,8%
Total	Recuento		4	76	80
	% del total		5,0%	95,0%	100,0%

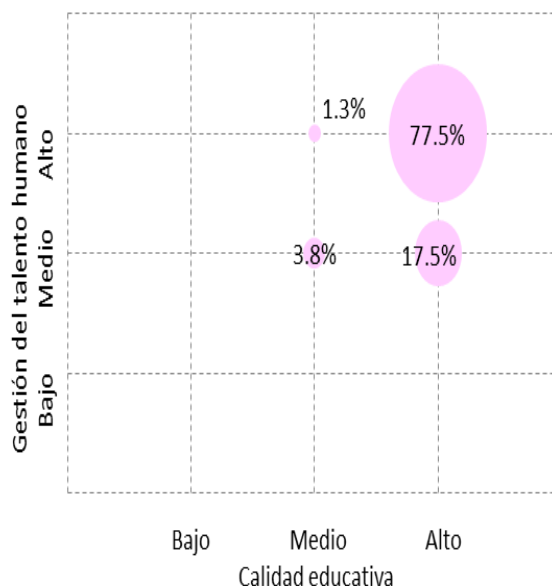


Figura 8: Gestión del talento humano y calidad educativa

Análisis e interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 11 y figura 8, el 77.5% representan la mayor cantidad de docentes que explican que la gestión del talento humano y calidad educativa es alto, en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, el 17.5% explican que la gestión del talento humano, medio y la calidad educativa, alto; el 3.8% explican que la gestión del talento humano y la calidad educativa, medio y el 1.3% explican que la gestión del talento humano, alto y la calidad educativa, medio.

Tabla 12

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión por competencia y calidad educativa

			Calidad Educativa		Total
			Medio	Alto	
Gestión por competencia	Medio	Recuento	3	15	18
		% del total	3,8%	18,8%	22,5%
	Alto	Recuento	1	61	62
		% del total	1,3%	76,3%	77,5%
Total	Recuento		4	76	80
	% del total		5,0%	95,0%	100,0%

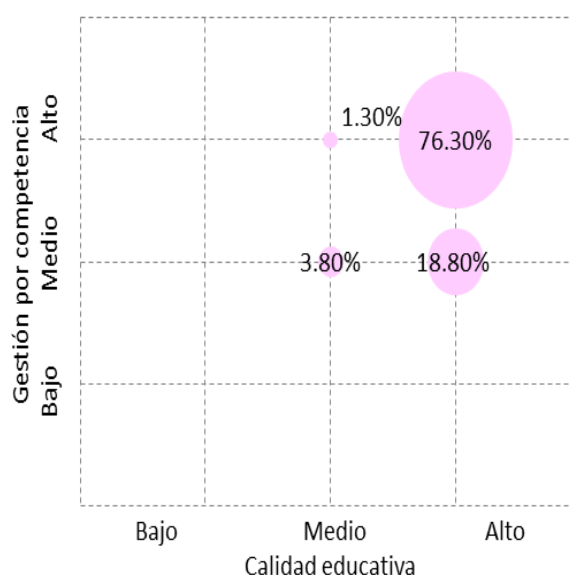


Figura 9: Gestión por competencia y calidad educativa

Análisis e interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 12 y figura 9, el 76.30% representan la mayor cantidad de docentes que explican que la gestión por competencias y calidad educativa es alto, en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, el 18.80% explican que la gestión por competencias, medio y la calidad educativa, alto; el 3.80% explican que la gestión por competencias y la calidad educativa, medio y el 1.30% explican que la gestión por competencias, alto y la calidad educativa, medio.

Tabla 13

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión del conocimiento y calidad educativa

			Calidad Educativa		Total
			Medio	Alto	
Gestión del conocimiento	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	2,5%	0,0%	2,5%
	Medio	Recuento	1	29	30
		% del total	1,3%	36,3%	37,5%
	Alto	Recuento	1	47	48
		% del total	1,3%	58,8%	60,0%
Total	Recuento		4	76	80
	% del total		5,0%	95,0%	100,0%

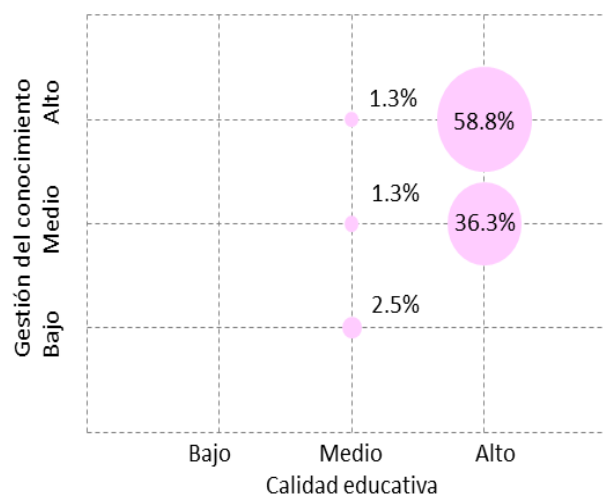


Figura 10: Gestión del conocimiento y calidad educativa

Análisis e interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 13 y figura 10, el 58.8% representan la mayor cantidad de docentes que explican que la gestión del conocimiento y calidad educativa es alto, en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, el 36.3% explican que la gestión del conocimiento, medio y la calidad educativa, alto; el 2.5% explican que la gestión del conocimiento, bajo y la calidad educativa, medio; el 1.3% explican que la gestión del conocimiento y la calidad educativa, medio y el 1.3% explican que la gestión del conocimiento, alto y la calidad educativa, medio.

Tabla 14

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión de personas y calidad educativa de la institución educativa

			Calidad Educativa		Total
			Medio	Alto	
Gestión de personas	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	2,5%	0,0%	2,5%
	Medio	Recuento	1	12	13
		% del total	1,3%	15,0%	16,3%
	Alto	Recuento	1	64	65
		% del total	1,3%	80,0%	81,3%
Total	Recuento		4	76	80
	% del total		5,0%	95,0%	100,0%

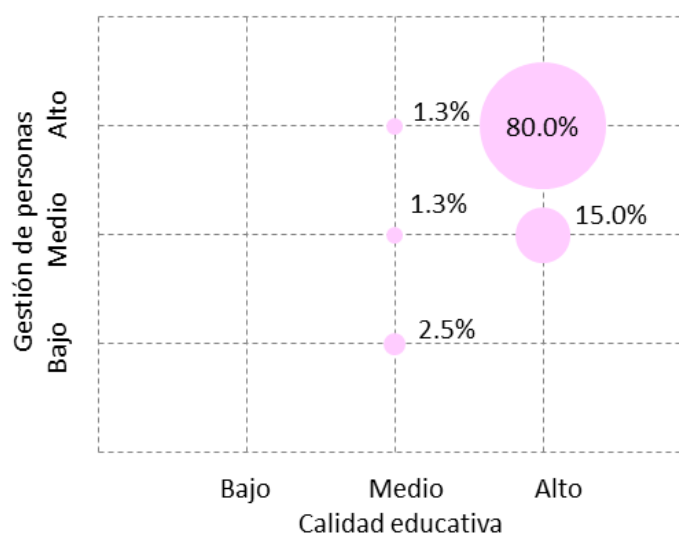


Figura 11: Gestión de personas y calidad educativa

Análisis e interpretación:

De los datos que se muestran en la tabla 14 y figura 11, el 80.0% representan la mayor cantidad de docentes que explican que la gestión de personas y calidad educativa es alto, en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, el 15.0% explican que la gestión de personas, medio y la calidad educativa, alto; el 2.5% explican que la gestión de personas, bajo y la calidad educativa, medio; el 1.3% explican que la gestión de personas y la calidad educativa, medio y el 1.3% explican que la gestión de personas, alto y la calidad educativa, medio.

3.2 Prueba de normalidad

Tabla 15

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,485	80	,000
Calidad Educativa	,540	80	,000

Fuente: Base de datos (Anexo 4)

H₀: La distribución de los datos es normalmente.

H₁: La distribución de los datos no es normalmente.

Decisión:

Como el valor de (Sig.) $p = 0.007$ tanto de la variable gestión del talento humano como la variable calidad educativa son menores que $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁). Es decir que ambas variables no tienen distribución de datos normal. Por lo tanto se seleccionó el coeficiente de correlación Rho de Spearman como la prueba estadística para contrastar la hipótesis.

3.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H₀: No existe una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

Tabla 16

Significancia y correlación entre gestión del talento humano y calidad educativa

				Gestión del Talento Humano	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,301	
		Sig. (bilateral)	.	,007	
		N	80	80	
	Calidad Educativa	Coeficiente de correlación	,301**	1,000**	
		Sig. (bilateral)	,007	.	
		N	80	80	

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación:

De la tabla 16: dado que el valor de p (Sig. 0,007) es menor que $p=0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017 y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,301 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis específica 1

- H₀: No existe una relación directa y significativa entre gestión por competencias y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.
- H₁: Existe una relación directa y significativa entre gestión por competencias y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

Tabla 17

Significancia y correlación entre gestión por competencias y calidad educativa

		Gestión por competencia	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,288
	Sig. (bilateral)	.	,009
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,288**	1,000**
Calidad Educativa	Sig. (bilateral)	,009	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación:

De la tabla 17: dado que el valor de p (Sig. 0,009) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación directa y significativa entre gestión por competencias y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017 y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,288 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación directa y significativa entre gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

Tabla 18

Significancia y correlación entre gestión del conocimiento y calidad educativa

		Gestión del conocimiento	Calidad Educativa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,247
	Gestión del conocimiento Sig. (bilateral)	.	,027
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,247*	1,000*
	Calidad Educativa Sig. (bilateral)	,027	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Análisis e interpretación:

De la tabla 18: dado que el valor de p (Sig. 0,027) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación directa y significativa entre gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017 y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,247 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación directa y significativa entre gestión de personas y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre gestión de personas y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017.

Tabla 19

Significancia y correlación entre gestión de personas y calidad educativa

		Gestión de personas	de Calidad Educativa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,374
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,374**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación:

De la tabla 19: dado que el valor de p (Sig. 0,001) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación directa y significativa entre gestión de personas y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017 y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,374 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

IV.- DISCUSIÓN

Se analizaron los resultados de cada una de las dimensiones de gestión del talento humano y calidad educativa.

En cuanto a la hipótesis general, se obtuvo una correlación baja entre las variables gestión del talento humano y calidad educativa, corroborando de esta manera la hipótesis general al mencionar que dichas variables se relacionan directa y significativamente. Además estos resultados afirmaron lo dicho por Maslow donde manifiesta que la teoría de la motivación comprobó que la gestión del talento humano está relacionada con la motivación de las personas. Es decir a mejor gestión del talento humano, alta motivación de las personas para realizar una labor educativa competitiva con calidad.

Asimismo los resultados que se apreciaron con la hipótesis general muestran una correlación baja, entre las variables gestión del talento humano y calidad educativa se pudo apreciar algunas diferencia con la investigación realizada por Cabrera (2014) su estudio fue determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional concluyendo que existe una correlación moderada y significativa entre sus variables, siendo una de las diferencia con la investigación; con respecto a los resultados de correlación entre las variables, fue el tamaño de muestra de la investigación de Cabrera $M=76$ a contraste con la investigación $M=80$. Se podría deducir que a mayor tamaño de muestra se incrementa significativamente la correlación entre las variables. Y por último otra de las diferencias fue que en la investigación de Cabrera se relaciona la gestión del talento humano con cada una de las dimensión del compromiso organizacional mientras que la investigación se relaciona cada dimensión de gestión del talento humano con la calidad educativa, pero ambas investigaciones están corroborando que existió una relación directa y significativa entre las variables en estudio.

Del mismo modo los resultados obtenidos de la hipótesis general mostraron una correlación baja entre gestión del talento humano y calidad educativa, a diferencia de los resultados de Rodríguez (2014) donde realizaron un estudio para determinar el desarrollo del personal y su relación con la satisfacción laboral

obteniendo como resultado que existió una relación directa y muy significativa; por lo tanto otra de las diferencias en la investigación de Rodríguez es que tiene como variable al desarrollo del personal y como una de sus dimensiones al trabajo a diferencia de la investigación que considera como variable a la gestión del talento humano y como una de sus dimensiones a la gestión por competencias.

Los resultados de las hipótesis específicas mostraron que existió una relación directa y significativa entre las tres dimensiones de calidad educativa obteniendo una correlación baja en sus tres dimensiones, frente a gestión por competencias y su relación con la calidad educativa. Del mismo modo la investigación de Miranda y Valdez (2012) obtuvo un resultado moderado frente a la calidad educativa que desempeña la institución educativa Santa Elizabeth de San Juan de Miraflores que influyó en el desarrollo de la gestión del talento humano, teniendo a los docentes como medio para conducir a la institución al éxito, empleando estrategias adecuadas ante la comunidad educativa y asumiendo compromiso moralista, con cada uno de ellos.

Otro resultado de la investigación fue que se utilizó la técnica de la encuesta sumado al instrumento que fue el cuestionario tanto para las variables de gestión del talento humano y calidad educativa, corroborando la investigación de Mendoza (2013) que utilizó la técnica encuesta e instrumento cuestionario en las variables gestión del talento humano y la selección del personal docente de una institución dedicada la cual obtuvo resultados positivos para una enseñanza positiva y adecuada.

Seguidamente los resultados, datos referenciales y objetivo de la investigación en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones antes mencionada, mientras que en la investigación De las Casas (2013) se realizó en la Facultad de Psicología – Alemania, cuyo objetivo determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad de educación.

Finalmente los resultados del tipo de investigación de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, fue básica porque es la que realiza conocimientos y teorías, mientras que Salinas (2014) mostró un tipo de investigación básica busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren.

V.- CONCLUSIONES

Primera:

Con respecto a la hipótesis general de la investigación, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,301 y una significancia (Sig= $p=0.007$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Segunda:

Con respecto a la primera hipótesis específica, los resultados mostraron que existe una relación directa y significativa entre gestión por competencias y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,288 y una significancia (Sig= $p=0.009$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tercera:

Con respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados demostraron que existe una relación directa y significativa entre gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,247 y una significancia (Sig= $p=0.027$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Cuarta:

Con respecto a la tercera hipótesis específica, los resultados precisaron que existe una relación directa y significativa entre gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,374 y una significancia (Sig= $p=0.001$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

VI.- RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles”, la implementación de un modelo por competencias propuesto para el personal de la empresa, como un adelanto a las necesidades que exige el mundo actual y con respecto a lo que los talentos humanos deben entregar para una mayor productividad.

Segunda:

Se recomienda un mayor compromiso de los docentes en cuanto a su desempeño en el aula y lograr estrategias adecuadas y significativas con los estudiantes, que beneficien a las instituciones para lograr una buena calidad educativa.

Tercera:

Se recomienda realizar talleres de sensibilización que abran espacios de reflexión, intercambio y formación en relación a las variables de gestión del talento humano y calidad educativa con la finalidad de fortalecer, evaluar y retroalimentar los aprendizajes.

Cuarta:

Se recomienda ejecutar los instrumentos a una población más extensa con la finalidad de obtener resultados más favorables que contribuyen a un mejor funcionamiento e integridad.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de recursos humanos (1a ed.)*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación*. Recuperado de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>
- Alvarado, Z. E. (2013). *Gestión del Talento Humano y Competencias pedagógicas* (Tesis de maestría, Universidad Católica, Guayaquil, Ecuador). Recuperada de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1227/1/65255_1.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (4a ed.)*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla.
- Bravo, M. y Alva, A. (2010). Proceso educativo. *Teoría y pensamiento educativo*, 92(2), 133-28.
- Bunge, M. (2002). Filosofía de la psicología. *Actualidades investigativas en educación*, 85(3), 122-22.
- Cabrera, V. (2014). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperada de file:///c:/users/pc_ximena01/downloads/dialnet
- Cáceres, A. (2012). *La Calidad Educativa y Desempeño laboral* (Tesis de maestría, Universidad Autónoma, Monterrey, México). Recuperada de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/2242/cantulacalidadeducativaenargentinadesdeunaperspectivaeconomica.pdf

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano (6a ed.)*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano (6a ed.)*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- De las Casas, E. R. (2013). *Gestión del talento humano y calidad de la educación* (Tesis de maestría, Universidad de Valle, Ciudad de México, México). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>
- Drucker, P. (2014). *El ejecutivo eficaz (4a ed.)*. Viena, Austria: Debolsillo.
- Edwards, V. (1991). Excelente calidad. *El concepto de la calidad de la educación*, 126(4), 133-22.
- Escobar, M. (2013). *Paulo Freire y la educación liberadora (2a ed.)*. Ciudad de México, México: El Caballito.
- Freire, P. (2003). Teoría de la educación. *Revista interuniversitaria*, 146(2), 111-15.
- George, D. y Mallory, P. (2003). Características psicométricas. *Revista disertaciones*, 112(5), 147-20.
- Gonzales, J., Galindo, N. E., Gold, M. y Galindo, J. L. (2004). *Los paradigmas de la calidad educativa (4a ed.)*. Ciudad de México, México: Trillas
- González, R. (2014). *Gestión del talento humano y desempeño laboral* (Tesis de maestría, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México). Recuperada de <http://www.remeri.org.mx/portal/REMERI.jsp?id=oai:ri.uaq.mx:123456789/19953>.

- Gutiérrez, A. M. y Murillo, A. B. (2013). *Gestión del talento humano y cultura organizacional* (Tesis de maestría, Universidad Nueva Granada, Bogotá, Colombia). Recuperada de [13227/455/1/tesis%20de%20grado%20%20modelo%20de%20gesti%c3%93n%20por%20competencias%20para%20la%20.pdf](#)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://upla.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2017/01/Hern%C3%A1ndez-R.-2014-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>
- Jericó, P. (2001). *La nueva gestión del talento construyendo compromisos*. (2a ed.). Madrid, España: Prentice Hall.
- Lledó, P. (2011). Gestión del talento humano desde una nueva perspectiva. *Revista capital humano*, 132(3), 110-10.
- Locke, J. (1968). Establecimiento de las metas, comportamiento y desempeño. *Revista Educativa*, 115(2), 125-12.
- Maslow, A. H. (1943). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educativa*, 145(1), 90-2.
- Mendoza, S. D. (2013). *Gestión del Talento Humano y Selección de Personal de la universidad de La Cantuta* (Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú). Recuperada de [datosfile:///c:/users/pc_ximena01/downloads/mazuelos_bravo_sandra_efectos_idiomas%20\(4\).pdf](#)
- Mcclelland, D. (1962). Análisis de las teorías de motivación. *Revista de ciencias sociales*, 110(3), 75-3.
- Miranda, G. y Valdez, A. (2012). *Gestión del Talento Humano y su relación con la Calidad Educativa en las institución educativa 1033 Santa Elizabeth de San Juan de Miraflores, 2016* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). De la base de

datos20y%20su%20relación%20con%20la%20calidad%20educativa%20en
%20la%20i.e%20nº%203043%20“ramón%20castilla”%20de%20san%20m
artín%20de%20porres,%202009.pdf?sequence=1

Mora, C. (2012). Gestión del talento humano desde una nueva perspectiva.
Revista capital humano, 162(2), 133-5.

Pavez, A. (2009). Herramientas de gestión del conocimiento: Convergencia hacia
un aprendizaje. *Revista cubana de ciencia y agrícola*, 142(1), 80-2.

Paz, R y Gonzáles, D. (1989). Administración de la calidad total: *Revista
Administrativa de las operaciones*, 156(3), 125-5.

Rodríguez, A. (2014). *Desarrollo del Personal y la Satisfacción Laboral en la
Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión* (Tesis de maestría,
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú). Recuperada de
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1012/ruizmeza_
judith.pdf?sequence=1](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1012/ruizmeza_judith.pdf?sequence=1)

Rousseau, J. (1762). La filosofía de la educación. *Revista de historia de
educación*, 171(2), 100-2.

Salinas, E. (2014). *La calidad educativa y la satisfacción laboral* (Tesis de
maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú). Recuperada
de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4240>.

Vizcarra, N., Boza, E. y Monteiro de Aguiar, E. (2011). La calidad educativa.
Revista de Evaluación, 110(3), 62-1.

Wayne, R. (2005). Administración de recursos humanos. *Revista educativa*,
147(5), 156-3.

Vroom, V. (1964). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de
su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 128(2), 159-5.

VIII.- ANEXOS

Título: Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho – 2017.

FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		VARIABLES									
Problema General		Objetivo General		Hipótesis General		Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO									
¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Angeles" San Juan de Lurigancho - 2017?		Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Angeles" San Juan de Lurigancho - 2017.		Existe una relación significativa entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Angeles" San Juan de Lurigancho - 2017.		Dimensiones		Indicadores		Ítems		Escala y valores		Nivel y Rango	
Problemas Específicos		¿Qué relación existe entre gestión por competencias y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Angeles" San Juan de Lurigancho - 2017?		Hipótesis Específicos		Gestión del conocimiento		Reursos		1 - 4		Nunca		(1)	
								Capacidades		5 - 8					
								Aptitudes		9 - 12		Casi nunca		(2)	
								Conocimientos		13 - 16		A veces		(3)	
								Tecnología		17 - 21					
Problemas Específicos		¿Qué relación existe entre gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Angeles" San Juan de Lurigancho - 2017?		Hipótesis Específicos		Gestión de personas		Cultura		22 - 24		Casi siempre		(4)	
								Compromiso		25 - 27					
								Estrategias		28 - 31		Siempre		(5)	
								Seguimiento		32 - 35					



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 09 de Junio de 2017

Señor:

Dr. Raúl Delgado Arenas

**Director de la Escuela de Postgrado – Campus Lima Este
Universidad César Vallejo**

Atención:

Con referencia a la carta 174 - 2017 EPG – UCV LE reciba por mi despacho el día 09 de junio de 2017 y por ser una Institución Educativa donde promovemos la investigación, le manifiesto que acepto dar todas las facilidades a la estudiante KARINA ESTHER TORRES TORRES de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo cuyo trabajo de investigación será:

Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho – 2017

Con este motivo, le saluda cordialmente.



Ritana Castro Castillo De Cano
Directora

CONFIABILIDAD

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario gestión del talento humano y calidad educativa

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión del talento humano	0,938	35
Calidad educativa	0,932	35

Tabla 7

Escala de valores de Alfa de Cronbach

Valor del Coeficiente	Confiabilidad
≤ 0.5	Inaceptable
> 0.5	Pobre
> 0.6	Cuestionable
> 0.7	Aceptable
> 0.8	Bueno
> 0.9	Excelente

Fuente: George y Mallery (2003)

Código	BASE DE DATOS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																				
	GESTIÓN POR COMPETENCIAS										GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO														GESTIÓN DE PERSONAS												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	5	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	2	5	2	3	4	2	4	2	3	4	3	5	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	5	1	5	4	4	1	1	3	2	2	5	3	1	4	1	4	4	3	5	4	4	4	1	3	4	3	1	4	4	2	2	2	1	1
4	2	5	1	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	2	3	3	3	3	4	5	3	5	4	4	5	2	3	5	4	5	4	
5	2	4	3	5	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3
6	3	2	1	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	2	1	1	1	3	3	4	4	4	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2
7	3	3	2	5	4	4	4	5	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4
8	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3
9	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	
10	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
11	3	4	1	5	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
12	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3
13	4	3	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	2	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	5	1	1	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	1	5	1	4	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5	1	3	4	4	4
16	5	5	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	1	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	4	5	5	
17	3	5	3	1	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4
18	4	5	1	1	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	1	1	5	3	3	5	3	1	5	4	5	5	4	5	1	3	3	5	5	5	
19	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
23	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
24	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
25	3	4	3	1	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4
26	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3
27	4	5	1	1	3	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2
28	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
29	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4
30	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	
31	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	4	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4
34	4	3	1	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	2	5	4	2	4	5	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
35	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
36	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
37	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3
38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	4	5	3	2	4	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4

42	5	5	3	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	3	1	3	3	3	5	4	4	4	4	4	1	3	5	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
44	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
45	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
46	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
48	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
50	2	3	2	5	2	3	4	3	2	4	1	2	2	1	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	5	2	5
51	3	4	3	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2
52	4	2	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
53	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
54	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
55	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	1	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4
56	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
57	5	4	2	1	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
58	5	4	3	1	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5
59	5	4	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
60	5	4	2	1	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
61	4	5	5	1	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	1	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
62	4	3	1	1	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4
63	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
64	5	3	2	1	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5
65	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	1	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4
66	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4
67	5	4	4	1	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	1	4	4	1	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4
68	5	4	1	1	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
69	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5
70	2	4	3	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4
71	4	5	2	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	2	2	3	4	4	5	2	5	4	3	4	4	3	4	5	5
72	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	4	4	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
74	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	2	5	2	5	5	4	2	4	2	3	4	5	5	4	2	5	5	2
75	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
76	5	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	2	5	2	4	2	3	4	3	5	2	3	4	4	3	3	3
77	4	4	4	5	1	5	4	4	1	1	1	3	2	2	5	3	1	4	4	3	5	4	4	1	3	4	3	1	4
78	2	5	1	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	3	5	4	4	5	2	3	5
79	2	4	3	5	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2
80	3	2	1	4	3	3	4	4	2	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2

BASE DE DATOS CALIDAD EDUCATIVA																																					
Código	PERTINENCIA										EFICIENCIA										EFICACIA																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4		
2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	3		
3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5		
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3		
6	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	5	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	5	4	2	3	3	2		
7	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4		
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
9	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3		
10	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4		
11	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
12	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4		
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
14	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5		
15	5	5	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	
16	5	5	4	2	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	
17	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
18	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3		
19	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3		
20	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5		
21	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
24	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	
25	2	2	5	5	2	3	4	5	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	2	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	
26	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	
27	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	
28	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
29	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
30	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
31	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	
33	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
38	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	

BASE DE DATOS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (PRUEBA PILOTO)																																				
Código	GESTIÓN POR COMPETENCIAS										GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO										GESTIÓN DE PERSONAS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
2	5	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	2	5	2	3	4	2	4	2	3	4	3	5	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	5	1	5	4	4	1	1	1	3	2	2	5	3	1	4	1	4	4	3	5	4	4	4	1	3	4	3	1	4	4	2	1	
4	2	5	1	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	2	3	3	3	4	5	3	5	4	4	5	2	3	5	4	5	
5	2	4	3	5	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	
6	3	2	1	4	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	2	1	1	1	1	3	3	4	4	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	
7	3	3	2	5	4	4	4	5	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	
8	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	
9	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	
10	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
11	3	4	1	5	4	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	
12	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	1	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	
13	4	3	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	5	5	2	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	1	3	3	4	4	
15	1	5	1	1	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	1	5	1	4	5	1	5	4	5	4	5	5	1	3	4	4	4	
16	5	5	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	1	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	4	5	5	
17	3	5	3	1	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	
18	4	5	1	1	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	1	1	5	3	3	5	3	1	5	4	5	5	4	5	1	3	3	5	5	
19	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Código	BASE DE DATOS CALIDAD EDUCATIVA (PRUEBA PILOTO)																																			
	PERTINENCIA										EFICIENCIA										EFICACIA															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4
2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	3	
3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	
6	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	5	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	5	4	2	3	3	2	
7	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	
8	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
9	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
10	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
12	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	
13	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	
15	5	5	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3
16	5	5	4	2	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4
17	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	
19	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	
20	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	



ESCUOLA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO

Estimado docente, agradezco su valiosa colaboración. La información que nos proporcionará será anónima, pues tiene fines académicos. Por favor lea atentamente cada pregunta, luego responde con veracidad y honestidad, marcando con un aspa.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensión: Gestión por competencias

Nº		ITEMS	1	2	3	4	5
1	RECURSOS	El Director proporciona materiales didácticos a los docentes.					
2		El Director entrega mobiliarios en buen estado.					
3		El Director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución.					
4		El Director implementa proyectores en todas las aulas para el trabajo del docente.					
5	CAPACIDADES	El Director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes.					
6		El Director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes.					
7		El Director recluta a su personal administrativo y docente que responda a las expectativas de la institución.					
8		El Director selecciona a su personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades.					
9	APTITUDES	El Director valora la responsabilidad del docente.					
10		El Director aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente.					
11		El Director estimula la dedicación del docente.					
12		El Director demuestra empatía ante el docente.					

Dimensión: Gestión del conocimientos

Nº		ITEMS	1	2	3	4	5
13	CONOCIMIENTO	El Director demuestra conocimientos innovadores.					
14		El Director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes.					
15		El Director toma decisiones ante un problema.					
16		El Director fomenta la capacitación docente.					
17	TECNOLOGÍA	El Director hace uso de la tecnología para enviar comunicados					
18		El Director gestiona la implementación del aula de innovación.					
19		El Director facilita computadoras a los docentes.					
20		El Director reparte herramientas pedagógicas a los docentes.					
21	CULTURA	El Director valora el tiempo dedicado de los docentes a la innovación.					
22		El Director promueve hábitos de identidad.					
23		El Director fomenta hábitos de solidaridad institucional.					
24		El Director planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente.					

Dimensión: Gestión de personas

Nº		ITEMS	1	2	3	4	5
25	COMPROMISOS	El Director muestra compromiso en las actividades de la institución.					
26		El Director evalúa a su personal administrativo y docente.					
27		El Director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad.					
28	ESTRATEGIAS	El Director planifica la distribución de recursos.					
29		El Director promueve el trabajo en equipo.					
30		El Director delega funciones a sus docentes.					
31		El Director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes.					
32	SEGUIMIENTO	El Director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos.					
33		El Director monitorea constantemente su personal administrativo y docente.					
34		El Director orienta a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente.					
35		El Director supervisa el acompañamiento pedagógico.					

CUESTIONARIO

Estimado docente, agradezco su valiosa colaboración. La información que nos proporcionará será anónima, pues tiene fines académicos. Por favor lea atentamente cada pregunta, luego responde con veracidad y honestidad, marcando con un aspa.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variable 2: CALIDAD EDUCATIVA

Dimensión: Pertinencia

Nº		ITEMS	1	2	3	4	5
1	OPORTUNIDAD	El personal administrativo realiza la matrícula oportunamente.					
2		El personal administrativo y docente se compromete con su trabajo adecuadamente.					
3		El docente brinda oportunidades de participación significativa.					
4		El docente ofrece asesoría a sus estudiantes.					
5	PUNTUALIDAD	El personal administrativo y docente llega puntual a su centro de trabajo.					
6		El docente asume que la puntualidad es básica para su persona.					
7		El docente entrega programaciones en la fecha indicada.					
8		El docente presenta trabajos asignados por su coordinador.					
9	CALIDAD	El personal administrativo realiza su trabajo eficientemente.					
10		El personal administrativo y docente demuestra calidad en sus labores.					
11		El docente realiza trabajos pedagógicos con suma calidad.					
12		El docente cuenta con buenas herramientas de soporte.					

Dimensión: Eficiencia

Nº		ITEMS	1	2	3	4	5
13	CUMPLIMIENTO	El personal administrativo desempeña funciones de acuerdo al reglamento.					
14		El personal administrativo elabora documentaciones solicitadas por la Institución Educativa.					
15		El personal administrativo y docente cumplen con su horario de trabajo.					
16		El docente ejecuta programaciones acorde al diseño curricular.					
17	ASERTIVIDAD	El personal administrativo toma decisiones asertivamente.					
18		El personal administrativo y docente se comunican cordialmente.					
19		El docente presta atención a sus estudiantes.					
20		El docente es asertivo en comunicar un problema que presenta la Institución Educativa.					
21	CAPACITACIÓN	El docente respeta las opiniones de sus colegas.					
22		El personal administrativo está capacitado para las funciones que desempeña.					
23		El personal docente asume que las capacitaciones son básicas para el aprendizaje.					
24		El personal administrativo, docente y director se capacitan de acuerdo a las necesidades educativas.					

Dimensión: Eficacia

Nº		ITEMS	1	2	3	4	5
25	OBJETIVOS	El personal administrativo contribuye a alcanzar los objetivos institucionales.					
26		El personal administrativo cumple sus funciones de acuerdo a los objetivos de la institución.					
27		La Institución Educativa plantea objetivos para su mejora.					
28	VALORES	El personal administrativo muestra responsabilidad ante su trabajo.					
29		El personal administrativo y docente valora su trabajo.					
30		El docente transmite valores a sus estudiantes.					
31	PROACTIVO	El docente es honesto ante su desempeño pedagógico.					
32		El personal administrativo informa sobre los procedimientos administrativos voluntariamente.					
33		El personal administrativo elabora trabajos por iniciativa propia.					
34		El docente asume responsabilidades o comisiones para cumplir metas y objetivos.					
35		El docente promueve la proactividad ante los demás.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN POR COMPETENCIAS							
2	El Director proporciona materiales didácticos a los docentes.	✓		✓		✓		
3	El Director entrega mobiliarios en buen estado.	✓		✓		✓		
4	El Director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución.	✓		✓		✓		
5	El Director implementa proyecciones en todas las aulas para el trabajo del docente.	✓		✓		✓		
6	El Director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes.	✓		✓		✓		
7	El Director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes.	✓		✓		✓		
8	El Director recluta a su personal administrativo y docente que responda a las expectativas de la institución.	✓		✓		✓		
9	El Director selecciona a su personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades.	✓		✓		✓		
10	El Director valora la responsabilidad del docente.	✓		✓		✓		
11	El Director aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
12	El Director estimula la dedicación del docente.	✓		✓		✓		
13	El Director demuestra empatía ante el docente.	✓		✓		✓		
14	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO							
15	El Director demuestra conocimientos innovadores.	✓		✓		✓		
16	El Director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes.	✓		✓		✓		
17	El Director toma decisiones ante un problema.	✓		✓		✓		
18	El Director fomenta la capacitación docente.	✓		✓		✓		
19	El Director hace uso de la tecnología para enviar comunicados.	✓		✓		✓		
20	El Director gestiona la implementación del aula de innovación.	✓		✓		✓		
21	El Director facilita computadoras a los docentes.	✓		✓		✓		
22	El Director reparte herramientas pedagógicas a los docentes.	✓		✓		✓		
23	El Director valora el tiempo dedicado de los docentes a la innovación.	✓		✓		✓		
24	El Director promueve hábitos de identidad.	✓		✓		✓		
25	El Director fomenta hábitos de solidaridad institucional.	✓		✓		✓		
26	El Director planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
27	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE PERSONAS							
28	El Director muestra compromiso en las actividades de la institución.	✓		✓		✓		
29	El Director evalúa a su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
30	El Director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad.	✓		✓		✓		
31	El Director planifica la distribución de recursos.	✓		✓		✓		
32	El Director promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
33	El Director delega funciones a sus docentes.	✓		✓		✓		
34	El Director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes.	✓		✓		✓		
35	El Director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos.	✓		✓		✓		
36	El Director monitorea constantemente su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
37	El Director orienta a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente.	✓		✓		✓		
38	El Director supervisa el acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Gisela Rivera Arzuano DNI: 41154085

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

22 de 04 del 2017

Firma del Experto Informante

[Firma]

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1: PERTINENCIA							
2	El personal administrativo realiza la matrícula oportunamente.	✓				✓		
3	El personal administrativo y docente se compromete con su trabajo adecuadamente.	✓		✓		✓		
4	El docente brinda oportunidades de participación significativa.	✓		✓		✓		
5	El docente ofrece asesoría a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	El personal administrativo y docente llega puntual a su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
7	El docente asume que la puntualidad es básica para su persona.	✓		✓		✓		
8	El docente entrega programaciones en la fecha indicada.	✓		✓		✓		
9	El docente presenta trabajos asignados por su coordinador.	✓		✓		✓		
10	El personal administrativo realiza su trabajo eficientemente.	✓		✓		✓		
11	El personal administrativo y docente demuestra calidad en sus labores.	✓		✓		✓		
12	El docente realiza trabajos pedagógicos con suma calidad.	✓		✓		✓		
13	El docente cuenta con buenas herramientas de soporte.	✓		✓		✓		
14	DIMENSION 2: EFICIENCIA							
15	El personal administrativo desempeña funciones de acuerdo al reglamento.	✓		✓		✓		
16	El personal administrativo elabora documentaciones solicitadas por la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
17	El personal administrativo y docente cumplen con su horario de trabajo.	✓		✓		✓		
18	El docente ejecuta programaciones acorde al diseño curricular.	✓		✓		✓		
19	El personal administrativo toma decisiones asertivamente.	✓		✓		✓		
20	El personal administrativo y docente se comunican cordialmente.	✓		✓		✓		
21	El docente presta atención a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
22	El docente es asertivo en comunicar un problema que presenta la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
23	El docente respeta las opiniones de sus colegas.	✓		✓		✓		
24	El personal administrativo está capacitado para las funciones que desempeña.	✓		✓		✓		
25	El personal docente asume que las capacitaciones son básicas para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
26	El personal administrativo, docente y director se capacitan de acuerdo a las necesidades educativas.	✓		✓		✓		
27	DIMENSION 3: EFICACIA							
28	El personal administrativo contribuye a alcanzar los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
29	El personal administrativo cumple sus funciones de acuerdo a los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
30	La Institución Educativa plantea objetivos para su mejora.	✓		✓		✓		
31	El personal administrativo muestra responsabilidad ante su trabajo.	✓		✓		✓		
32	El personal administrativo y docente valora su trabajo.	✓		✓		✓		
33	El docente transmite valores a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
34	El docente es honesto ante su desempeño pedagógico.	✓		✓		✓		
35	El personal administrativo informa sobre los procedimientos administrativos voluntariamente.	✓		✓		✓		
36	El personal administrativo elabora trabajos por iniciativa propia.	✓		✓		✓		
37	El docente asume responsabilidades o comisiones para cumplir metas y objetivos.	✓		✓		✓		
38	El docente promueve la proactividad ante los demás.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Miguel Ángel Rivera Abelardo DNI: 41854085

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Firma del Experto Informante

22 de 04 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho - 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------


Firma del Evaluador

DNI 41154085

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas Privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho - 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

CALIDAD EDUCATIVA

DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------



Firma del Evaluador

DNI 41154085

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Angeles" San Juan de Lurigancho – 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
Gestión del Talento Humano	Gestión por competencias	Recursos	El Director proporciona materiales didácticos a los docentes.											
			El Director entrega mobiliarios en buen estado.											
			El Director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución.											
		El Director implementa proyectores en todas las aulas para el trabajo del docente.												
		El Director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes.												
	Gestión del conocimiento	Capacidades	El Director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes.											
			El Director recluta a su personal administrativo y docente que responda a las expectativas de la institución.											
			El Director selecciona a su personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades.											
			El Director valora la responsabilidad del docente.											
			El Director aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente.											
Gestión de personas	Conocimiento	Aptitudes	El Director estimula la dedicación del docente.											
			El Director demuestra empatía ante el docente.											
			El Director demuestra conocimientos innovadores.											
			El Director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes.											
			El Director toma decisiones ante un problema.											
	Gestión del conocimiento	Tecnología	El Director fomenta la capacitación docente.											
			El Director hace uso de la tecnología para enviar comunicados											
			El Director gestiona la implementación del aula de innovación.											
			El Director facilita computadoras a los docentes.											
			El Director reparte herramientas pedagógicas a los docentes.											
Gestión de personas	Cultura	El Director valora el tiempo dedicado de los docentes a la innovación.												
		El Director promueve hábitos de identidad.												
		El Director fomenta hábitos de solidaridad institucional.												
		El Director planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente.												
		El Director muestra compromiso en las actividades de la institución.												
Gestión de personas	Compromisos	El Director evalúa a su personal administrativo y docente.												
		El Director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad.												
		El Director planifica la distribución de recursos.												
		El Director promueve el trabajo en equipo.												
		El Director delega funciones a sus docentes.												
Gestión de personas	Estrategias	El Director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes.												
		El Director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos.												
		El Director monitorea constantemente su personal administrativo y docente.												
		El Director orienta a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente.												
		El Director supervisa el acompañamiento pedagógico.												
Gestión de personas	Seguimiento													

Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI 41154085

Especialidad del validador ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

22 de 04 del 20 17


Mg. Rivera Arellano Gisela
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho – 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
Calidad Educativa	Pertinencia	Oportunidad	El personal administrativo realiza la matrícula oportunamente.														
			El personal administrativo y docente se compromete con su trabajo adecuadamente.														
		Puntualidad	El docente brinda oportunidades de participación significativa.														
			El docente ofrece asesoría a sus estudiantes.														
			El personal administrativo y docente llega puntual a su centro de trabajo.														
	Eficiencia	Calidad	El docente asume que la puntualidad es básica para su persona.														
			El docente entrega programaciones en la fecha indicada.														
		Cumplimiento	El docente presenta trabajos asignados por su coordinador.														
			El personal administrativo realiza su trabajo eficientemente.														
			El personal administrativo y docente demuestra calidad en sus labores.														
Eficacia	Asertividad	El docente realiza trabajos pedagógicos con suma calidad.															
		El docente cuenta con buenas herramientas de soporte.															
		El personal administrativo desempeña funciones de acuerdo al reglamento.															
		El personal administrativo elabora documentaciones solicitadas por la Institución Educativa.															
		El personal administrativo y docente cumplen con su horario de trabajo.															
	Capacitación	El docente ejecuta programaciones acorde al diseño curricular.															
		El personal administrativo toma decisiones asertivamente.															
		El personal administrativo y docente se comunican cordialmente.															
		El docente presta atención a sus estudiantes.															
		El docente es asertivo en comunicar un problema que presenta la Institución Educativa.															
Proactivo	Objetivos	El docente respeta las opiniones de sus colegas.															
		El personal administrativo está capacitado para las funciones que desempeña.															
		El personal docente asume que las capacitaciones son básicas para el aprendizaje.															
		El personal administrativo, docente y director se capacitan de acuerdo a las necesidades educativas.															
		El personal administrativo contribuye a alcanzar los objetivos institucionales.															
	Valores	El personal administrativo cumple sus funciones de acuerdo a los objetivos de la institución.															
		La Institución Educativa plantea objetivos para su mejora.															
		El personal administrativo muestra responsabilidad ante su trabajo.															
		El personal administrativo y docente valora su trabajo.															
		El docente transmite valores a sus estudiantes.															

Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg DNI: 41154083

Especialidad del validador ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

22 de 04 del 2017

MS. RIVERA ARIELIO GISELA
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1: GESTIÓN POR COMPETENCIAS							
2	El Director proporciona materiales didácticos a los docentes.	✓		✓		✓		
3	El Director entrega mobiliarios en buen estado.	✓		✓		✓		
4	El Director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución.	✓		✓		✓		
5	El Director implementa proyectores en todas las aulas para el trabajo del docente.	✓		✓		✓		
6	El Director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes.	✓		✓		✓		
7	El Director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes.	✓		✓		✓		
8	El Director recluta a su personal administrativo y docente que responda a las expectativas de la institución.	✓		✓		✓		
9	El Director selecciona a su personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades.	✓		✓		✓		
10	El Director valora la responsabilidad del docente.	✓		✓		✓		
11	El Director aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
12	El Director estimula la dedicación del docente.	✓		✓		✓		
13	El Director demuestra empatía ante el docente.	✓		✓		✓		
14	DIMENSION 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO							
15	El Director demuestra conocimientos innovadores.	✓		✓		✓		
16	El Director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes.	✓		✓		✓		
17	El Director toma decisiones ante un problema.	✓		✓		✓		
18	El Director fomenta la capacitación docente.	✓		✓		✓		
19	El Director hace uso de la tecnología para enviar comunicados.	✓		✓		✓		
20	El Director gestiona la implementación del aula de innovación.	✓		✓		✓		
21	El Director facilita computadoras a los docentes.	✓		✓		✓		
22	El Director reparte herramientas pedagógicas a los docentes.	✓		✓		✓		
23	El Director valora el tiempo dedicado de los docentes a la innovación.	✓		✓		✓		
24	El Director promueve hábitos de identidad.	✓		✓		✓		
25	El Director fomenta hábitos de solidaridad institucional.	✓		✓		✓		
26	El Director planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
27	DIMENSION 3: GESTIÓN DE PERSONAS							
28	El Director muestra compromiso en las actividades de la institución.	✓		✓		✓		
29	El Director evalúa a su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
30	El Director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad.	✓		✓		✓		
31	El Director promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
32	El Director planifica la distribución de recursos.	✓		✓		✓		
33	El Director delega funciones a sus docentes.	✓		✓		✓		
34	El Director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes.	✓		✓		✓		
35	El Director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos.	✓		✓		✓		
36	El Director monitorea constantemente su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
37	El Director orienta a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente.	✓		✓		✓		
38	El Director supervisa el acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg. ... Ledesma Cuadros Mildred DNI: 09936465


Especialidad del validador: Comunicación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 ESCUELA DE POSTGRADO

 Dña. Mildred Vázquez Ledesma Cuadros

 COM. DE INVEST.

 DNI: 09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1: PERTINENCIA							
2	El personal administrativo realiza la matrícula oportunamente.	✓		✓		✓		
3	El personal administrativo y docente se compromete con su trabajo adecuadamente.	✓		✓		✓		
4	El docente brinda oportunidades de participación significativa.	✓		✓		✓		
5	El docente ofrece asesoría a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	El personal administrativo y docente llega puntual a su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
7	El docente asume que la puntualidad es básica para su persona.	✓		✓		✓		
8	El docente entrega programaciones en la fecha indicada.	✓		✓		✓		
9	El docente presenta trabajos asignados por su coordinador.	✓		✓		✓		
10	El personal administrativo realiza su trabajo eficientemente.	✓		✓		✓		
11	El personal administrativo y docente demuestra calidad en sus labores.	✓		✓		✓		
12	El personal realiza trabajos pedagógicos con suma calidad.	✓		✓		✓		
13	El docente cuenta con buenas herramientas de soporte.	✓		✓		✓		
14	DIMENSION 2: EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El personal administrativo desempeña funciones de acuerdo al reglamento.	✓		✓		✓		
16	El personal administrativo elabora documentaciones solicitadas por la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
17	El personal administrativo y docente cumplen con su horario de trabajo.	✓		✓		✓		
18	El docente ejecuta programaciones acorde al diseño curricular.	✓		✓		✓		
19	El personal administrativo toma decisiones asertivamente.	✓		✓		✓		
20	El personal administrativo y docente se comunican cordialmente.	✓		✓		✓		
21	El docente presta atención a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
22	El docente es asertivo en comunicar un problema que presenta la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
23	El docente respeta las opiniones de sus colegas.	✓		✓		✓		
24	El personal administrativo está capacitado para las funciones que desempeña.	✓		✓		✓		
25	El personal docente asume que las capacitaciones son básicas para el aprendizaje.	✓		✓		✓		
26	El personal administrativo, docente y director se capacitan de acuerdo a las necesidades educativas.	✓		✓		✓		
27	DIMENSION 3: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
28	El personal administrativo contribuye a alcanzar los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
29	El personal administrativo cumple sus funciones de acuerdo a los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
30	La Institución Educativa plantea objetivos para su mejora.	✓		✓		✓		
31	El personal administrativo muestra responsabilidad ante su trabajo.	✓		✓		✓		
32	El personal administrativo y docente valora su trabajo.	✓		✓		✓		
33	El docente transmite valores a sus estudiantes.	✓		✓		✓		
34	El docente es honesto ante su desempeño pedagógico.	✓		✓		✓		
35	El personal administrativo informa sobre los procedimientos administrativos voluntariamente.	✓		✓		✓		
36	El personal administrativo elabora trabajos por iniciativa propia.	✓		✓		✓		
37	El personal administrativo asume responsabilidades o comisiones para cumplir metas y objetivos.	✓		✓		✓		
38	El docente promueve la proactividad ante los demás.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

 Aplicable ☒ No aplicable ☐

 Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg:

Especialidad del validador:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

 Aplicable ☒ No aplicable ☐

 Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg:

Especialidad del validador:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

 Aplicable ☒ No aplicable ☐

 Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg:

Especialidad del validador:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

 Aplicable ☒ No aplicable ☐

 Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg:

Hay suficiencia

 Aplicable ☒ No aplicable ☐

 Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg:

Especialidad del validador:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

 Aplicable ☒ No aplicable ☐

 Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg:

Especialidad del validador:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

 Aplicable ☒ No aplicable ☐

 Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg:

Especialidad del validador:

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

 Aplicable ☒ No aplicable ☐

 Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg:

Especialidad del validador:

 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar el fenómeno o dimensión específica del constructo.
 Claridad: Se entiende el significado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Oficina del Experto Informante

UCV

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

Oficina del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho - 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pedersma Casado Mildred Ténica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	--	-------	------	----------



Dra. Mildred Ténica Pedersma Casado
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
Código 09936465



[Firma]
Firma del Evaluador

DNI 09936465

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas Privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho - 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

CALIDAD EDUCATIVA

DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Pedresma Cuadros Mildred Técnica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	--	-------	------	----------



Dra. Mildred Técnica Pedresma Cuadros
CPN N° 051027
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465



Firma del Evaluador

DNI 09936465

MATRIZ DE VALIDACIÓN

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EDUCATIVAS
ESCUELA DE POSGRADO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
Gestión del Talento Humano	Gestión por competencias	Recursos	El Director proporciona materiales didácticos a los docentes.					X							
			El Director entrega mobiliarios en buen estado.					X							
		Capacidades	El Director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución.					X							
			El Director implementa proyectorores en todas las aulas para el trabajo del docente.					X							
			El Director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes.					X							
	Aptitudes	El Director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes.					X								
		El Director recluta a su personal administrativo y docente que responda a las expectativas de la institución.					X								
		El Director selecciona a su personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades.					X								
		El Director valora la responsabilidad del docente.					X								
		El Director aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente.					X								
	Conocimiento	El Director estimula la dedicación del docente.					X								
		El Director demuestra empatía ante el docente.					X								
		El Director demuestra conocimientos innovadores.					X								
		El Director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes.					X								
		El Director toma decisiones ante un problema.					X								
	Tecnología	El Director fomenta la capacitación docente.					X								
		El Director hace uso de la tecnología para enviar comunicados					X								
		El Director gestiona la implementación del aula de innovación.					X								
		El Director facilita computadoras a los docentes.					X								
		El Director reparte herramientas pedagógicas a los docentes.					X								
	Cultura	El Director valora el tiempo dedicado de los docentes a la innovación.					X								
		El Director promueve hábitos de identidad.					X								
		El Director fomenta hábitos de solidaridad institucional.					X								
		El Director planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente.					X								
		El Director muestra compromiso en las actividades de la institución.					X								
	Compromisos	El Director evalúa a su personal administrativo y docente.					X								
		El Director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad.					X								
		El Director planifica la distribución de recursos.					X								
		El Director promueve el trabajo en equipo.					X								
		El Director delega funciones a sus docentes.					X								
Gestión de personas	Estrategias	El Director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes.					X								
		El Director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos.					X								
		El Director monitorea constantemente su personal administrativo y docente.					X								
		El Director orienta a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente.					X								
		El Director supervisa el acompañamiento pedagógico.					X								

Leiderma Guadalupe Miledy Lemusca DNI 09936463

Dra. en Administración de la Educación

22 April 17

Firma del Experto Informante

Don. Milford Jenkins Ladiesman Ouedras
CPO# 87 091027
CATEGORIA DE LA BIBLIOTECA DE PORTUGUES
Don. Milford Jenkins Ouedras

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho – 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
Calidad Educativa	Pertinencia	Oportunidad	El personal administrativo realiza la matrícula oportunamente.												
			El personal administrativo y docente se compromete con su trabajo adecuadamente.												
		Puntualidad	El docente brinda oportunidades de participación significativa.												
			El docente ofrece asesoría a sus estudiantes.												
			El personal administrativo y docente llega puntual a su centro de trabajo.												
	Eficiencia	Calidad	El docente asume que la puntualidad es básica para su persona.												
			El docente entrega programaciones en la fecha indicada.												
		Cumplimiento	El docente presenta trabajos asignados por su coordinador.												
			El personal administrativo realiza su trabajo eficientemente.												
			El personal administrativo y docente demuestra calidad en sus labores.												
Eficacia	Asertividad	El docente realiza trabajos pedagógicos con suma calidad.													
		El docente cuenta con buenas herramientas de soporte.													
		El personal administrativo desempeña funciones de acuerdo al reglamento.													
		El personal administrativo elabora documentaciones solicitadas por la Institución Educativa.													
		El personal administrativo y docente cumplen con su horario de trabajo.													
	Capacitación	El docente ejecuta programaciones acorde al diseño curricular.													
		El personal administrativo toma decisiones asertivamente.													
		El personal administrativo y docente se comunican cordialmente.													
		El docente presta atención a sus estudiantes.													
		El docente es asertivo en comunicar un problema que presenta la Institución Educativa.													
Eficacia	Objetivos	El docente respeta las opiniones de sus colegas.													
		El personal administrativo está capacitado para las funciones que desempeña.													
		El personal docente asume que las capacitaciones son básicas para el aprendizaje.													
		El personal administrativo, docente y director se capacitan de acuerdo a las necesidades educativas.													
		El personal administrativo contribuye a alcanzar los objetivos institucionales.													
	Valores	El personal administrativo cumple sus funciones de acuerdo a los objetivos de la institución.													
		La Institución Educativa plantea objetivos para su mejora.													
		El personal administrativo muestra responsabilidad ante su trabajo.													
		El personal administrativo y docente valora su trabajo.													
		El docente transmite valores a sus estudiantes.													
Proactivo	El docente es honesto ante su desempeño pedagógico.														
	El personal administrativo informa sobre los procedimientos administrativos voluntariamente.														
	El personal administrativo elabora trabajos por iniciativa propia.														
	El docente asume responsabilidades o comisiones para cumplir metas y objetivos.														
	El docente promueve la proactividad ante los demás.														

Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg

Edesma Cuachon Melend Senior DNI 09936465

Especialidad del validador...

Dra. en Administración de la Educación

22 de abril del 2017

UCV

ESCUELA DE POSTGRADO

Dra. Meléndez Yáñez Ledesma Cuachon

CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN POR COMPETENCIAS							
2	El Director proporciona materiales didácticos a los docentes.	✓		✓		✓		
3	El Director entrega materiales en buen estado.	✓		✓		✓		
4	El Director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución.	✓		✓		✓		
5	El Director implementa proyectores en todas las aulas para el trabajo del docente.	✓		✓		✓		
6	El Director delega capacidades de liderazgo en los docentes.	✓		✓		✓		
7	El Director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes.	✓		✓		✓		
8	El Director recluta a su personal administrativo y docente que responda a las expectativas de la institución.	✓		✓		✓		
9	El Director selecciona a su personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades.	✓		✓		✓		
10	El Director valora la responsabilidad del docente.	✓		✓		✓		
11	El Director aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
12	El Director estimula la dedicación del docente.	✓		✓		✓		
13	El Director demuestra empatía ante el docente.	✓		✓		✓		
14	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO							
15	El Director demuestra conocimientos innovadores.	✓		✓		✓		
16	El Director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes.	✓		✓		✓		
17	El Director toma decisiones ante un problema.	✓		✓		✓		
18	El Director fomenta la capacitación docente.	✓		✓		✓		
19	El Director hace uso de la tecnología para enviar comunicados.	✓		✓		✓		
20	El Director gestiona la implementación del aula de innovación.	✓		✓		✓		
21	El Director facilita computadoras a los docentes.	✓		✓		✓		
22	El Director reparte herramientas pedagógicas a los docentes.	✓		✓		✓		
23	El Director valora el tiempo dedicado de los docentes a la innovación.	✓		✓		✓		
24	El Director promueve hábitos de identidad.	✓		✓		✓		
25	El Director fomenta habilidades de solidaridad institucional.	✓		✓		✓		
26	El Director planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
27	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN DE PERSONAS							
28	El Director muestra compromiso en las actividades de la institución.	✓		✓		✓		
29	El Director evalúa a su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
30	El Director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad.	✓		✓		✓		
31	El Director planifica la distribución de recursos.	✓		✓		✓		
32	El Director promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
33	El Director delega funciones a sus docentes.	✓		✓		✓		
34	El Director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes.	✓		✓		✓		
35	El Director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos.	✓		✓		✓		
36	El Director monitorea constantemente su personal administrativo y docente.	✓		✓		✓		
37	El Director orienta a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente.	✓		✓		✓		
38	El Director supervisa el acompañamiento pedagógico.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay Suficiencia

 Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐

 Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg. Andrés Amador Delgado DNI: 22 263081

 Especialidad del validador: Docente en Ciencias de la Educación

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al concepto o dimensión específica del constructo

*Claridad: El ítem es claro y preciso. El ítem es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de 04 del 2017

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD EDUCATIVA

CERTIFICACIÓN DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD EDUCATIVA									
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSIÓN 1: PERTINENCIA									
1	El personal administrativo realiza la matrícula oportunamente.	✓		✓		✓			
2	El personal administrativo y docente se compromete con su trabajo adecuadamente.	✓		✓		✓			
3	El docente brinda oportunidades de participación significativa.	✓		✓		✓			
4	El docente ofrece asesoría a sus estudiantes.	✓		✓		✓			
5	El personal administrativo y docente llega puntual a su centro de trabajo.	✓		✓		✓			
6	El docente asume que la puntualidad es básica para su persona.	✓		✓		✓			
7	El docente entrega programaciones en la fecha indicada.	✓		✓		✓			
8	El docente presenta trabajos asignados por su coordinador.	✓		✓		✓			
9	El personal administrativo realiza su trabajo eficientemente.	✓		✓		✓			
10	El personal administrativo y docente demuestra calidad en sus labores.	✓		✓		✓			
11	El docente realiza trabajos pedagógicos con suma calidad.	✓		✓		✓			
12	El docente cuenta con buenas herramientas de soporte.	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA									
13	El personal administrativo desempeña funciones de acuerdo al reglamento.	SI	No	SI	No	SI	No		
14	El personal administrativo elabora documentaciones solicitadas por la Institución Educativa.	✓		✓		✓			
15	El personal administrativo y docente cumplen con su horario de trabajo.	✓		✓		✓			
16	El docente ejecuta programaciones acorde al diseño curricular.	✓		✓		✓			
17	El personal administrativo toma decisiones asertivamente.	✓		✓		✓			
18	El personal administrativo y docente se comunican cordialmente.	✓		✓		✓			
19	El docente presta atención a sus estudiantes.	✓		✓		✓			
20	El docente es asertivo en comunicar un problema que presenta la Institución Educativa.	✓		✓		✓			
21	El docente respeta las opiniones de sus colegas.	✓		✓		✓			
22	El personal administrativo está capacitado para las funciones que desempeña.	✓		✓		✓			
23	El personal docente asume que las capacitaciones son básicas para el aprendizaje.	✓		✓		✓			
24	El personal administrativo, docente y director se capacitan de acuerdo a las necesidades educativas.	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 3: EFICACIA									
25	El personal administrativo contribuye a alcanzar los objetivos institucionales.	SI	No	SI	No	SI	No		
26	El personal administrativo cumple sus funciones de acuerdo a los objetivos de la institución.	✓		✓		✓			
27	La Institución Educativa plantea objetivos para su mejora.	✓		✓		✓			
28	El personal administrativo muestra responsabilidad ante su trabajo.	✓		✓		✓			
29	El personal administrativo y docente valora su trabajo.	✓		✓		✓			
30	El docente transmite valores a sus estudiantes.	✓		✓		✓			
31	El docente es honesto ante su desempeño pedagógico.	✓		✓		✓			
32	El personal administrativo informa sobre los procedimientos administrativos voluntariamente.	✓		✓		✓			
33	El personal administrativo elabora trabajos por iniciativa propia.	✓		✓		✓			
34	El docente asume responsabilidades o comisiones para cumplir metas y objetivos.	✓		✓		✓			
35	El docente promueve la proactividad ante los demás.	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Hay Suficiencia Aplicable ☒ No aplicable ☐Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: Antonia Damiano, Diana Amparo DNI: 22.263.081Especialidad del validador: Dra en Ciencias de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se otorga cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

22 de 04 del 2017

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho - 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Anicama Domínguez, Diana Amparo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO ✓	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------	-------	------	----------



Firma del Evaluador

DNI 22263081

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD EDUCATIVA

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas Privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho - 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

CALIDAD EDUCATIVA

DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Amicamara Permeño, Diana Mayara

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO ✓	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------	-------	------	----------



Firma del Evaluador

DNI 22263081



ESCALA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Angeles" San Juan de Lurigancho – 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM DE LA PREGUNTA			
Gestión del Talento Humano	Gestión por competencias	Recursos	El Director proporciona materiales didácticos a los docentes.											
			El Director entrega mobiliarios en buen estado.											
			El Director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución.											
		El Director implementa proyectores en todas las aulas para el trabajo del docente.												
		El Director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes.												
	Capacidades	El Director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes.												
		El Director recluta a su personal administrativo y docente que responda a las expectativas de la institución.												
	Aptitudes	El Director selecciona a su personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades.												
		El Director valora la responsabilidad del docente.												
		El Director aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente.												
Gestión del Talento Humano	Conocimiento		El Director estimula la dedicación del docente.											
			El Director demuestra empatía ante el docente.											
			El Director demuestra conocimientos innovadores.											
		El Director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes.												
		El Director toma decisiones ante un problema.												
	Tecnología		El Director fomenta la capacitación docente.											
			El Director hace uso de la tecnología para enviar comunicados											
			El Director gestiona la implementación del aula de innovación.											
		Cultura	El Director facilita computadoras a los docentes.											
			El Director reparte herramientas pedagógicas a los docentes.											
Gestión del Talento Humano	Compromisos		El Director valora el tiempo dedicado de los docentes a la innovación.											
			El Director promueve hábitos de identidad.											
			El Director fomenta hábitos de solidaridad institucional.											
		El Director planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente.												
		El Director muestra compromiso en las actividades de la institución.												
	Estrategias		El Director evalúa a su personal administrativo y docente.											
			El Director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad.											
			El Director planifica la distribución de recursos.											
		Seguimiento	El Director promueve el trabajo en equipo.											
			El Director delega funciones a sus docentes.											
Gestión del Talento Humano	Gestión de personas		El Director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes.											
			El Director identifica actores de los docentes para fortalecerlos.											
			El Director monitorea constantemente su personal administrativo y docente.											
		El Director orienta a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente.												
		El Director supervisa el acompañamiento pedagógico.												

Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg Mrs. Aniceta Pimentel Pizarro DNI 2263081

Especialidad del validador Ciencias de la Educación

22 de 04 del 2017

Firma del Experto Informante

[Firma]



ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Angeles" San Juan de Lurigancho – 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Calidad Educativa	Pertinencia	Oportunidad	El personal administrativo realiza la matrícula oportunamente.										
			El personal administrativo y docente se compromete con su trabajo adecuadamente.										
		Puntualidad	El docente brinda oportunidades de participativa.										
			El docente ofrece asesoría a sus estudiantes.										
			El personal administrativo y docente llega puntual a su centro de trabajo.										
	Eficiencia	Calidad	El docente asume que la puntualidad es básica para su persona.										
			El docente entrega programaciones en la fecha indicada.										
		Cumplimiento	El docente presenta trabajos asignados por su coordinador.										
			El personal administrativo realiza su trabajo eficientemente.										
			El personal administrativo y docente demuestra calidad en sus labores.										
Calidad Educativa	Eficiencia	Calidad	El docente realiza trabajos pedagógicos con suma calidad.										
			El docente cuenta con buenas herramientas de soporte.										
		Cumplimiento	El personal administrativo desempeña funciones de acuerdo al reglamento.										
			El personal administrativo elabora documentaciones solicitadas por la Institución Educativa.										
			El personal administrativo y docente cumplen con su horario de trabajo.										
	Eficacia	Asertividad	El docente ejecuta programaciones acorde al diseño curricular.										
			El personal administrativo toma decisiones asertivamente.										
		Capacitación	El personal administrativo y docente se comunican cordialmente.										
			El docente presta atención a sus estudiantes.										
			El docente es asertivo en comunicar un problema que presenta la Institución Educativa.										
Calidad Educativa	Eficacia	Objetivos	El docente respeta las opiniones de sus colegas.										
			El personal administrativo está capacitado para las funciones que desempeña.										
		Valores	El personal docente asume que las capacitaciones son básicas para el aprendizaje.										
			El personal administrativo, docente y director se capacitan de acuerdo a las necesidades educativas.										
			El personal administrativo contribuye a alcanzar los objetivos institucionales.										
Calidad Educativa	Eficacia	Objetivos	El personal administrativo cumple sus funciones de acuerdo a los objetivos de la institución.										
			La Institución Educativa plantea objetivos para su mejora.										
		Valores	El personal administrativo muestra responsabilidad ante su trabajo.										
			El personal administrativo y docente valora su trabajo.										
			El docente transmite valores a sus estudiantes.										
Calidad Educativa	Eficacia	Proactivo	El docente es honesto ante su desempeño pedagógico.										
			El personal administrativo informa sobre los procedimientos administrativos voluntariamente.										
		Proactivo	El personal administrativo elabora trabajos por iniciativa propia.										
			El docente asume responsabilidades o comisiones para cumplir metas y objetivos.										
			El docente promueve la proactividad ante los demás.										

Apellidos y Nombres del juez validador Dr / Mg. *Dra. Anicela Oyarce* DNI. *2.2.2.83.083*

Especialidad del validador. *Docente de la Educación*

22 de *04* del 20*17*

Firma del Experto Informante

[Firma]

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017

2. AUTORA

Karina Esther Torres Torres

Ximenaacuario79 @hotmail.com

Instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles”

3. RESUMEN

La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, tuvo como objetivo de estudio determinar la relación que existe entre ambas variables.

La metodología de la investigación fue de tipo básica; método hipotético deductivo; su diseño no experimental transversal de tipo correlacional, porque busca establecer la asociación entre las variables: Gestión del talento humano y calidad educativa, sustentando la influencia de una variable en la otra. El enfoque de la investigación que se utilizó fue cuantitativo, con una población censal constituida por 80 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles”.

En la investigación no hay muestra, porque se tomó el 100% de la población en estudio. La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta, teniendo como instrumento de evaluación al cuestionario.

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó la prueba de consistencia interna a una muestra piloto de 20 docentes y se obtuvo el estadístico Alfa de Cronbach con un valor 0,938 para la variable gestión del talento humano y 0,932 para la variable calidad educativa. Se procesó los datos

de la investigación haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0. Asimismo los resultados obtenidos evidenciaron que existió una correlación positiva entre la gestión del talento humano y calidad educativa considerable Rho 0,301 y una significancia ($Sig= p=0.007$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto, la relación que existió entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Ángeles" fue directa y significativa.

4. PALABRAS CLAVES

Gestión, talento humano, gestion del talento humano, calidad y calidad educativa

5. ABSTRACT

The present research entitled: Management of human talent and educational quality in the private educational institutions "Sor Ana de los Angeles" San Juan de Lurigancho - 2017, aimed to determine the relationship between the two variables.

The methodology of the research was of basic type; Deductive hypothetical method; Its non-experimental cross-correlational design, because it seeks to establish the association between the variables: Human talent management and educational quality, supporting the influence of one variable on the other. The research approach used was quantitative, with a census population consisting of 80 teachers from the initial, primary and secondary level of the private educational institutions "Sor Ana de los Ángeles".

In the research there is no sample, because 100% of the study population was taken. The technique used in the data collection was the survey, having as an evaluation instrument the questionnaire.

To establish the reliability of the instruments, the internal consistency test was applied to a pilot sample of 20 teachers and the Cronbach Alpha statistic was

obtained with a value of 0.938 for the human talent management variable and 0.932 for the educational quality variable. The research data were processed using SPSS Statistical Program version 22.0. Likewise, the results showed that there was a positive correlation between management of human talent and educational quality Rho considerable 0.301 and a significance (Sig = $p = 0.007$) lower than $p = 0.05$. Therefore, the relationship that existed between management of human talent and educational quality in the private educational institutions "Sor Ana de los Ángeles" was direct and significant.

6. KEYWORDS

Management, human talent, management of human talent, quality and educational quality

7. INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas "Sor Ana de los Ángeles" San Juan de Lurigancho - 2017; su importancia académica tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables, que teóricamente contribuirá al conocimiento, al confirmar lo manifestado por Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar en el año 2011 en su publicación titulada "Revista de Evaluación" en la que manifiesta el vínculo entre las dos variables antes mencionadas como un motivo esperanzador. Asimismo confirma lo contemplado en la Ley General de Educación, en la que denomina a la calidad de la educación como el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida. De la misma forma el Departamento de Desarrollo Humano, Educación y Empleo de la OEA manifiestan su preocupación por los problemas en la educación y sus consecuencias en el desarrollo humano. También la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), publicó el año 2015 un estudio en el que señala que los países de América Latina están por debajo de los estándares globales de rendimiento escolar. Finalmente el

MINEDU-Perú viene desarrollando una serie de programas y capacitaciones para el fortalecimiento de la comunidad y así brindar una buena calidad de educativa.

Se tomó como antecedentes de la investigación a las tesis:

Internacional

De las Casas (2013) en su investigación titulada: “*Gestión del talento humano y calidad de la educación*” realizada en la Facultad de Psicología – Alemania, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad de la educación

Nacional

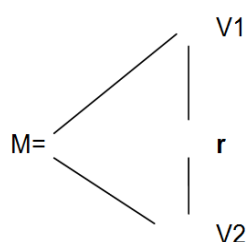
Rodríguez (2014) en su investigación titulada: “*Calidad Educativa y la Satisfacción Laboral en la Universidad Mayor de San Marcos*”, realizada en el departamento de Lima” cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre calidad educativa y satisfacción laboral

El problema central que orientó a la investigación fue ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017? Por lo tanto el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad educativa.

8. METODOLOGÍA

El tipo de la presente investigación fue básica porque se realiza en base conocimientos y teorías; el diseño utilizado obedece a un estudio no experimental porque es la que se realiza sin manipular las variables; transversal porque son investigaciones que recopilan datos en un momento único y correlacional porque busca determinar el grado de relación o asociación que existe entre ambas variables gestión del talento humano y calidad educativa, sustentando la influencia de una variable con la otra.

Representación gráfica del diseño:



M : 80 docentes

V1 : Gestión del talento humano

V2 : Calidad educativa

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación

El método de la investigación que se utilizó fue hipotético deductivo porque es el procedimiento que parte de un enunciado en calidad de hipótesis, deduciendo conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

En la investigación no hay muestra ya que se tomó el 100 % de la población censal en estudio porque todas las unidades de investigación son consideradas como muestra, constituida por 80 docentes de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017. El enfoque de la investigación fue cuantitativo porque se basa en la consulta de documentos de cifras o datos. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta porque se obtuvo información de un grupo de docentes en relación a las variables mencionadas; teniendo como instrumento de evaluación al cuestionario porque es la modalidad de encuesta en forma escrita mediante una serie de preguntas. Para establecer la confiabilidad del cuestionario se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach, los que fueron sometidos a prueba piloto, obteniendo como resultados estadístico un valor 0.938 para la variable gestión del talento humano y 0.932 para la variable calidad educativa, luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0. Asimismo los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación positiva, según el coeficiente Rho de Spearman de 0.301 y una significancia de 0.007. Por lo tanto, la relación que existe entre la gestión del talento humano y calidad educativa en las Instituciones Educativas Privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017 es baja, según la escala de interpretación planteada por Bisquerra.

La gestión del talento humano se basó en forma directa y significativa con cada dimensión de la calidad educativa. La población central estuvo conformada por 80 docentes y la prueba piloto por 20 docentes de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles. La investigación se realizó en base al contexto de estudio de las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles”, teniendo como unidades de análisis del estudio y fuente a los directores y docentes.

9. RESULTADOS

Tabla 5

Expertos que validaron el cuestionario sobre gestión del talento humano y calidad educativa

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1:Edith Gissella Rivera Arellano	Magíster	Sí	Es aplicable
Experto 2:Mildred Ledesma Cuadros	Doctora	Sí	Es aplicable
Experto3:Diana Amparo Anicama Ormeño	Doctora	Sí	Es aplicable

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una excelente confiabilidad y se procederá a aplicar a la población en estudio.

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario gestión del talento humano y calidad educativa

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión del talento humano	0,938	35
Calidad educativa	0,932	35

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis. Después de registrar los datos a partir de los instrumentos descritos. Se inició los resultados generales según los

niveles de cada una de las variables de estudio (gestión del talento humano y calidad educativa) de forma descriptiva; posteriormente se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

En la tabla 9 y figura 6 muestra que el 78.7% de docentes consideran que el nivel de la gestión del talento humano de la I.E.P “Sor Ana de los Ángeles” es alto; el 21.25% de docentes indica que el nivel, medio y ningún docente 0% percibe que el nivel sea bajo.

En la tabla 10 y figura 7 muestra que el 95% de docentes consideran que el nivel de la gestión del talento humano de la I.E.P “Sor Ana de los Ángeles” es alto; el 5% de docentes indica que el nivel, medio y ningún docente 0% percibe que el nivel sea bajo.

En la tabla 16: dado que el valor de p (Sig. 0,007) es menor que $p=0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017 y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,301 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

10. DISCUSIÓN

Se analizaron los resultados de cada una de las dimensiones de gestión del talento humano y calidad educativa. Se contrastó y verificó la correlación existente entre las variables. En primer lugar los resultados en cuanto a datos referenciales y el objetivo de la investigación que se da en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones antes mencionada, mientras que en la investigación De las Casas (2013) en su investigación titulada: “*Gestión del talento humano y calidad de la educación*” realizada en la Facultad de Psicología

– Alemania, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad de la educación.

Asimismo los resultados que se apreciaron con las hipótesis específicas mostraron que existe una relación directa y significativa entre las tres dimensiones de calidad educativa obteniendo una coirelación baja en sus tres dimensiones, frente a gestión por competencias y su relación con la calidad educativa. Del mismo modo en la investigación de Miranda y Valdez (2012) en su investigación titulada: “*Gestión del Talento Humano y su relación con la calidad educativa en la Institución Educativa N° 1033 Santa Elizabeth de San Juan de Miraflores, 2016*”, realizada en el departamento de Lima, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y calidad educativa.

11. CONCLUSIONES

Con respecto a la hipótesis general de la investigación, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,301 y una significancia (Sig= $p=0.007$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Seguidamente la primera hipótesis específica, los resultados indican que existe una relación directa y significativa entre gestión por competencias y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,288 y una significancia (Sig= $p=0.009$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Luego la segunda hipótesis específica, los resultados indican que existe una relación directa y significativa entre gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de

Spearman= 0,247 y una significancia (Sig= $p=0.027$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Por último en la tercera hipótesis específica, los resultados indican que existe una relación directa y significativa entre gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho – 2017, de acuerdo a los resultados del coeficiente de Rho de Spearman= 0,374 y una significancia (Sig= $p=0.001$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

12. REFERENCIAS

La uniformidad de las referencias bibliográficas tuvo como patrón las normas nacionales e internacionales para que el artículo sea publicado y sea sometido a arbitraje.

Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación*. Recuperado de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/proyecto-investigacion.pdf>

Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano (6a ed.)*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano (6a ed.)*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.

De las Casas, E. R. (2013). *Gestión del talento humano y calidad de la educación* (Tesis de maestría, Universidad de Valle, Ciudad de México, México). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://upla.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2017/01/Hern%C3%A1ndez-R.-2014-Metodologia-de-la-Investigacion.pdf>

Vizcarra, N., Boza, E. y Monteiro de Aguiar, E. (2011). La calidad educativa. *Revista de Evaluación*, 110(3), 62-1.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Karina Esther Torres Torres, estudiante (), egresado (x), docente (), del Programa Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 41179956, con el artículo titulado “Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas “Sor Ana de los Ángeles” San Juan de Lurigancho - 2017” declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho, febrero de 2018

Karina Esther Torres Torres

